



**EFEKTIVITAS MANAJEMEN TENAGA PENDIDIK DAN  
KEPENDIDIKAN DI MTS CERDAS MURNI PASAR 7 MEDAN  
TEMBUNG**

**SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Syarat dan Tugas untuk Memenuhi Sidang Munaqasah  
pada Prodi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan  
Keguruan

Oleh

**RAHMAD PUTRA NASUTION**

**NIM: 37.14.4.033**

**PRODI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM  
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2019**



**SURAT PENGESAHAN**

Skripsi ini yang berjudul "**EFEKTIVITAS MANAJEMEN TENAGA PENDIDIK DAN KEPENDIDIKAN DI MTS CERDAS MURNI PASAR 7 MEDAN TEMBUNG**" yang disusun oleh RAHMAD PUTRA NASUTION yang telah dimunaqasyakan dalam sidang Munaqasyah Sarjana Strata Satu (S1) Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UINSU Medan pada tanggal:

**12 November 2019 M**

**15 Rabiul Awwal 1441 H**

Skripsi telah diterima sebagai persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd) dalam Ilmu Tarbiyah dan Keguruan pada Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara.

**Panitia Sidang Munaqasyah Skripsi**  
**Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN-SU Medan**

**Ketua Prodi MPI**

**Dr. Abdilah, M.Pd**  
**NIP: 19680805 199703 1 002**

**Dr. Messiono, S.Ag M.pd**  
**NIP: NIP. 19710727 200701 1 031**

**Drs. Syafri Fadillah Marpaung, M.pd**  
**NIP: 19670205201411 1 001**

**Sekretaris**

**Dr. Muhammad Rifa'i, M.Pd**  
**NIP: 19700504 201411 1 002**

**Dr. Abdilah, M.pd**  
**NIP: 19680805 199703 1 002**

**Syarbaini Saleh, S.Sos, M.Si**  
**NIP: 19720219 199903 1 003**

**Anggota Penguji**

**Mengetahui**  
**Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN-SU Medan**



**Endin Sahaan, M.Pd**  
**NIP: 19601006 199403 1 002**

Nomor : Istimewa

Lampiran : -

Prihal : Skripsi

An. Rahmad Putra Nasution

Kepada Yth:

Bapak Dekan Fakultas Ilmu

Tarbiyah dan Keguruan UIN

Sumatera Utara Medan

*Assalamu 'alaikum Wr.Wb.*

Setelah membaca, meneliti, mengoreksi dan mengadakan perbaikan seperlunya terhadap skripsi saudara :

Nama : Rahmad Putra Nasution Nasution

Nim : 37.14.4.033

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Judul : Efektivitas Manajemen Tenaga Pendidik dan Kependidikan

Dengan ini menilai skripsi tersebut dapat disetujui untuk diajukan dalam sidang Munaqasah Skripsi pada Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.

Demikian saya sampaikan. Atas perhatiannya saya ucapkan Terima Kasih.

*Wassalamu 'alaikum Wr.Wb.*

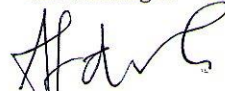
Medan, 28 Oktober 2019

Pembimbing I



**Dr. Mesiono, S.Ag M.pd**  
NIP. 19710727 200701 1 031

Pembimbing II



**Dr. Abdillah, M.Pd**  
NIP. 19680805 199703 1 002

### PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Rahmad Putra Nasution

Nim : 37.14.403.3

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Judul : Efektivitas Manajemen Tenaga Pendidik dan Kependidikan Di MTs Cerdas Murni Tembung

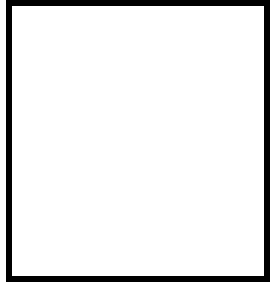
Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi yang saya serahkan ini benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri, kecuali kutipan-kutipan dari ringkasan-ringkasan yang semuanya yang telah saya jelaskan sumbernya. Apabila dikemudian hari saya terbukti atau dapat dibuktikan skripsi ini hasil jiplakan, maka gelar dan ijazah yang diberikan batal saya terima

Medan, 24 Oktober 2019

Yang membuat pernyataan  
  
Rahmad Putra Nasution  
Nim: 37144033



## ABSTRAK



Nama : Rahmad Putra Nasution  
NIM : 37144033  
Fak/Jur : Ilmu Tarbiyah dan Keguruan/  
Manajemen Pendidikan Islam  
Pembimbing I : Dr. Mesiono, S.Ag M.pd  
Pembimbing II : Dr. Abdillah, M.pd  
Judul : Efektivitas Manajemen Tenaga  
Pendidik dan Kependidikan

**Kata Kunci:** Manajemen, Tenaga Pendidik dan Kependidikan.

---

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui : (1) Perencanaan tenaga pendidik (guru) dan kependidikan (tatausaha) di MTs Cerdas Murni Pasar 7 Medan Tembung, (2) Pengorganisasian tenaga pendidik (guru) dan kependidikan (tatausaha) di MTs Cerdas Murni Pasar 7 Medan Tembung, (3) Pelaksanaan rencana tenaga pendidik (guru) dan kependidikan (tatausaha) di MTs Cerdas Murni Pasar 7 Medan Tembung, (4) Pengawasan tenaga pendidik (guru) dan kependidikan (tatausaha) di MTs Cerdas Murni Pasar 7 Medan Tembung.

Jenis penelitian ini adalah kualitatif, pengumpulan data penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik observasi, wawancara, dan studi dokumentasi. Adapun pendekatan yang digunakan fenomenologis. Sumber data dalam penelitian ini yaitu Data Primer dan Sekunder, sebagai data primer yakni kepala sekolah, guru, staff tatausaha sedangkan datanya dapat diperoleh dari dokumen, foto-foto, rekaman audio suara selama penelitian. Teknik analisis data menggunakan reduksi data, menyajikan data dan kemudian menyimpulkan. Untuk menguji keabsahan data data dilakukan uji *credibilitas*, *transferabilitas*, *dependabilitas*, dan *confirmabilitas*.

Hasil penelitian ini mengungkapkan temuan yaitu: (1) Perencanaan tenaga pendidik (guru) dan kependidikan (tatausaha) di MTs Cerdas Murni Pasar 7 Medan Tembung sudah berjalan efektif karena tersusun dengan benar sesuai dengan ketentuan yang ada, (2) Pengorganisasian tenaga pendidik (guru) dan kependidikan (tatausaha) di MTs Cerdas Murni Pasar 7 Medan Tembung sudah telaksana sesuai dengan prosedur yang sudah ditentukan, (3) Pelaksanaan rencana tenaga pendidik(guru) dan kependidikan (tatausaha) di MTs Cerdas Murni Pasar 7 Medan Tembung berjalan efektif sesuai keinginan, (4) Pengawasan tenaga pendidik (guru) dan kependidikan (tatausaha) di MTs Cerdas Murni Pasar 7 Medan Tembung berjalan dengan baik karena melibatkan sejumlah pihak yang ikut melakukan pengawasan. Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan dalam manajemen tenaga pendidik dan kependidikan di Mts Cerdas Murni Pasar 7 Medan Tembung berjalan dengan efekti. Baik itu dari segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan rencana, dan pengawasan.

Diketahui,  
Pembimbing Skripsi I

Dr. Mesiono, S.Ag M.pd  
NIP. 19710727 200701 1 031

## KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Puji syukur alhamdulillah penulis persembahkan kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahnya kepada peneliti sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Efektivitas Manajemen Tenaga Pendidik dan Kependidikan Di MTs Cerdas Murni Pasar 7 Medan Tembung”**.

Skripsi ini ditulis dalam rangka memenuhi persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana (SI) dalam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara.

Selanjutnya penulis mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang memberikan bantuan moril maupun materil, petunjuk dan nasehat yang sangat besar sekali manfaatnya terhadap penyelesaian skripsi ini, terutama pada:

1. Pimpinan universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Bapak Prof. Dr. Saidurrahman S. Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri
2. Prof. Amiruddin Siahaan, M. Pd selaku Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
3. Ketua Prodi Dr. Abdillah, M.Pd dan seluruh staff di Prodi Manajemen Pendidikan Islam di Universitas Islam Negeri Sumatera Utara
4. Terkhusus Kepada Dr. Mesiono, S.Ag M.pd, selaku dosen pembimbing I dan Dr. Abdillah, M.pd selaku dosen pembimbing II yang telah membimbing dan mengarahkan penulis selama penyusunan skripsi ini dari awal hingga skripsi ini dapat terselesaikan
5. Bapak Kepala Madrasah Sumarlan S. Pd dan seluruh dewan guru beserta staff MTs Cerdas Murni Tembung yang telah bersedia memberikan kontribusi kepada penulis dalam proses penelitian.
6. Teristimewa untuk kedua orang tua penulis, ayahanda tercinta M. Nuh Nasution dan Ibunda tercinta Selly Darwati Sipahutar yang telah memberikan doa, materil, dan perhatian penuh kepada penulis sehingga penulis semangat dalam menyelesaikan skripsi ini

7. Kepada keluarga Besar tercinta,, kak ema , adekku indah , adekku anza, om diel, alm. Bou ayu, yang selalu memberikan materil, dorongan semangat dan selalu mengingatkan agar selalu semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Kepada Sahabat Pejuang Skripsi Abdul Rasyid Nasution, Farug wijdan , inka, yofi , Desi Anggraini, jannah, amel, andre, yang berjuang bersama mencari buku demi terselesaikannya skripsi ini.
9. Kepada teman-teman MPI I Stambuk 2014 Desi, Wijah, Azizah, Ainun, Pulungan, Fery, Faruq, Irfandi, yopi, inka, Tiwi, Dita, Jannah, ade, Aprilda, Khairunnas, Diswan, andre, rahmat Hidataat, yang banyak membantu dan memberikan saran sehingga penulisan ini mampu diselesaikan.

Penulis telah berupaya semaksimal mungkin dalam menyelesaikan skripsi ini namun masih banyak kelemahan baik dari segi isi maupun tata bahasa, untuk itu penulis mengharap masukan dan saran dari pembaca demi kesempurnaan skripsi ini.

Akhirnya penulis berharap skripsi ini dapat memunculkan terobosan baru dalam dunia pendidikan dan dapat bermanfaat bagi semua pihak. Semoga dengan skripsi ini dapat menjadi kontribusi dalam ilmu pengetahuan khususnya ilmu manajemen pendidikan islam dilembaga pendidikan umum dan bermanfaat bagi pembaca pada umumnya. *Aamiin ya Rabbal'alamiin.*

Medan, 28 Oktober 2019

Penulis

Rahmad Putra Nasution  
NIM 37.14.4.033

## DAFTAR ISI

PENGESAHAN

LEMBAR ISTIMEWA

SURAT KEASLIAN SKRIPSI

ABSTRAK

KATA PENGHANTAR ..... i

DAFTAR ISI..... iii

DAFTAR TABEL..... v

DAFTAR GAMBAR ..... vi

**BAB I PENDAHULUAN..... 1**

A. LatarBelakang Masalah..... 1

B. Identifikasi Masalah..... 8

C. FokusPenelitian..... 8

D. RumusanMasalah..... 8

E. TujuanPenelitian..... 9

F. ManfaatPenelitian..... 9

**BAB II KAJIAN TEORITIS ..... 11**

A. Manajemen Tenaga Pendidik dan Kependidikan..... 11

1. Pengertian Manajemen..... 11

2. Tenaga Pendidik..... 14

3. Tenaga Kependidikan..... 15

4. Defenisi Manajemen Tenaga Pendidik dan Kependidikan..... 16

5. Tujuan Manajemen Tenaga Pendidik dan Kependidikan..... 18

6. Fungsi Manajemen Tenaga Pendidik dan Kependidikan..... 19

B. Tugas Tenaga Pendidik dan Kependidikan..... 27

C. Standart Tenaga Pendidik dan Kependidikan..... 30

1. Standart Tenaga Pendidik..... 30

2. Standart Tenaga Kependidikan..... 35

D. PenelitianRelevan..... 36

E. Kerangka Berpikir..... 38



<b>BAB III METODELOGI PENELITIAN.....</b>	<b>40</b>
A. Jenis dan Pendekatan Penelitian .....	40
B. Lokasi dan Waktu Penelitian .....	41
C. Latar Penelitian .....	41
D. Sumber Data.....	42
E. Subjek Penelitian.....	43
F. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data.....	43
G. Prosedur Penelitian.....	48
H. Teknik Analisis Data.....	49
I. Penjaminan Keabsahan Data.....	51
 <b>BAB IV TEMUAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	 <b>54</b>
A. Temuan .....	54
1. Sejarah Berdirinya MTs Cerdas Murni Pasar 7 Medan Tembung .....	54
2. Profil Madrasah.....	54
3. Visi dan Misi MTs Cerdas Murni Pasar 7 Medan Tembung .....	56
4. Struktur Organisasi .....	57
5. Keadaan Guru dan Pegawai .....	63
6. Keadaan Sarana dan Prasarana.....	65
7. Keadaan Siswa .....	66
B. <b>Temuan Khusus Penelitian</b> .....	67
1. Perencanaan Tenaga Pendidik dan Kependidikan di Mts Cerdas Murni .....	67
2. Pengorganisasian Tenaga Pendidikan dan Kependidikan di MTs Cerdas Murni .....	72
3. Pelaksanaan Rencana Tenaga Pendidik dan Kependidikan di MTs Cerdas Murni.....	76
4. Pengawasan Tenaga Pendidik dan Kependidikan di MTs Cerdas Murni .....	80
C. <b>Pembahasan hasil Temuan Penelitian</b> .....	84
1. Perencanaan Tenaga Pendidik dan Kependidikan di Mts Cerdas Murni .....	84
2. Pengorganisasian Tenaga Pendidikan dan Kependidikan di MTs Cerdas Murni .....	86
3. Pelaksanaan Rencana Tenaga Pendidik dan Kependidikan di MTs Cerdas Murni.....	87
4. Pengawasan Tenaga Pendidik dan Kependidikan di MTs Cerdas Murni .....	88

<b>BAB V KESIMPULAN .....</b>	<b>90</b>
D. KESIMPULAN .....	90
E. SARAN .....	92
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>93</b>
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN .....</b>	<b>97</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 (Fungsi Manajerial Tenaga Pendidik dan Kependidikan) .....	39
Tabel3.1 (Pasangan Metode dan instrumen Pengumpulan Data) .....	48
Tabel 4.1( Data MTs Cerdas Murni Tembung) .....	55
Tabel 4.2( Keadaan Personil Mts Cerdas Murni Tembung ) .....	64
Tabel 4.3 (Keadaansaranadanprasarana).....	65
Tabel 4.4 (Keadaan Siswa) .....	66
Tabel 4.5( Perencanaan yang dibuat Kepala Sekolah).....	69

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 4.1 ( Struktur Organisasi MTs Cerdas Murni) .....	65
Gambar 4.2( Efektivitas Manajemen Tenaga Pendidik dan Kependidikan).....	65

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Pendidikan adalah bimbingan atau pimpinan secara sadar oleh pendidik terhadap pengembangan jasmani dan rohani anak didik menuju terbentuknya kepribadian utama menurut ukuran-ukuran tertentu.<sup>1</sup>

Pendidikan memegang peranan penting untuk kelangsungan hidup bangsa Indonesia. Seiring dengan perkembangan zaman, pendidikan menjadi kebutuhan pokok bagi bangsa Indonesia. Disisi lain, pendidikan menjadi salah satu tolak ukur bagi kemajuan suatu bangsa.

Untuk mewujudkan indonesia yang maju di dalam dunia pendidikan tentu sangat di perlukan manajemen yang baik dan terencana. Dengan manajemen, kinerja sebuah organisasi dapat berjalan secara maksimal. Demikian juga dengan lembaga pendidikan. Dengan manajemen yang baik, maka sebuah institusi pendidikan akan dapat berkembang secara optimal sebagaimana diharapkan. Manajemen pendidikan di Indonesia merupakan titik sentral dalam mewujudkan tujuan pembangunan sumber daya manusia. Manajemen pendidikan memerlukan sebuah perencanaan, pelaksanaan dan pengawasan yang baik agar proses pendidikan berjalan dengan maksimal.

Sebab itu, kualitas pendidikan sangat dibutuhkan untuk memenuhi sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang memiliki keterampilan dan keahlian sangat

---

<sup>1</sup> Kompri, (2016), *Manajemen Pendidikan*, Yogyakarta : Ar-Ruzz Media. Hal.15

dibutuhkan untuk memenuhi pembangunan bangsa diberbagai bidang. Guru sebagai salah satu sub komponen merupakan bagian dari sistem yang menentukan keberhasilan pendidikan. Menjadi guru yang telah tersertifikasi harus memiliki kemampuan yang kreatif, efektivitas kerja mengajar yang baik di dalam melaksanakan tugasnya sebagai pengajar maupun pendidik, mampu berinovasi dan memotivasi tinggi sehingga dapat tercermin guru profesional yang menggambarkan kemampuan guru dalam proses pengajaran yang diliat dari efektivitas kerja yang baik.

Di kemukakan bahwa pengertian efektivitas berkaitan dengan terlaksananya semua tugas pokok, tercapainya tujuan, ketepatan waktu dan adanya partisipasi aktif dari anggota. Masalah efektivitas biasanya berkaitan erat dengan perbandingan antara tingkat pencapaian tujuan dengan rencana yang telah disusun sebelumnya, atau perbandingan hasil nyata dengan hasil yang direncanakan.<sup>2</sup>

Menurut Djohosoedarso, efektivitas organisasi mencakup dari individu dan kelompok. Efektivitas individu menekankan hasil kerja karyawan atau anggota tertentu dari organisasi. Tugas yang harus dilakukan biasanya ditetapkan sebagai bagian dari pekerjaan atau posisi dalam organisasi. efektivitas kerja diketahui lewat prestasi kerjanya. Efektivitas kelompok adalah jumlah kontribusi dari semua anggotanya. Dalam beberapa hal efektivitas kelompok adalah lebih besar daripada jumlah kontribusi tiap-tiap individu.<sup>3</sup>

Dapat disimpulkan bahwa efektivitas adalah pencapaian yang mengacu pada hasil guna daripada suatu organisasi program atau kegiatan yang menyatakan

---

<sup>2</sup> Mulyasa, (2004), *Manajemen Berbasis Sekolah*. Bandung. PT Remaja Rosdakarya. hal.82

<sup>3</sup> Edy Sutrisno, (2010), *Budaya Organisasi*, Jakarta. Kencana. Hal. 144

seberapa jauh target (kuantitas, kualitas, dan waktu) yang telah dicapai tenaga pendidik dan kependidikan, yang mana target tersebut sudah ditentukan terlebih dahulu serta berhasil atau tidaknya suatu organisasi mencapai tujuan dan target-targetnya. Efektivitas dalam manajemen tenaga pendidik dan kependidikan merupakan pencapaian tujuan dan target yang telah ditentukan oleh kepala sekolah melalui strategi, perencanaan, program sekolah yang sudah dirancang sebelumnya.

Keberhasilan suatu organisasi juga, baik sebagai keseluruhan maupun berbagai kelompok dalam suatu organisasi tertentu sangat bergantung pada mutu kepemimpinan yang terdapat dalam organisasi yang bersangkutan. Bahkan, kiranya dapat dikatakan bahwa mutu kepemimpinan yang terdapat dalam suatu organisasi tersebut dalam menyelenggarakan berbagai kegiatannya terutama terlihat dalam kinerja pegawainya.<sup>4</sup>

Madrasah dipimpin oleh seseorang yang disebut kepala madrasah. Kepala madrasah bertanggung jawab untuk menentukan maju mundurnya tujuan pendidikan yang akan dicapai. Jika madrasah dipimpin oleh seorang kepala madrasah yang kompeten dan profesional maka madrasah akan maju. Sebaliknya jika madrasah dipimpin oleh pemimpin yang tidak berkualitas dan profesional maka madrasah akan kalah dalam persaingan yang kian bertambah ketat antar lembaga pendidikan.

Melakukan peran dan fungsi sebagai kepala sekolah harus mampu memiliki strategi yang tepat untuk mengoptimalkan tenaga pendidik melalui kerja

---

<sup>4</sup> Endin, (2010), *Psikologi Manajemen*, Bandung: Pustaka Setia, hal. 67



sama atau kooperatif, dan mendorong keterlibatan seluruh tenaga kependidikan dalam berbagai kegiatan yang menunjang program sekolah.<sup>5</sup>

Di sinilah tampak jelas peranan kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan. Para kepala madrasah yang mendapat kepercayaan memimpin madrasah, perlu menyenangkan dan menyintai pekerjaan terkait dengan tugas dan tanggung jawab yang dipercayakan kepadanya. Kepala sekolah/ madrasah perlu menyusun program yang mempunyai daya tarik berkaitan dengan mutu sekolah/ madrasah.<sup>6</sup>

Pendidik dan tenaga kependidikan dalam proses pendidikan juga memegang peranan penting, terutama dalam upaya membentuk watak bangsa melalui pengembangan kepribadian dan nilai-nilai yang diinginkan. Oleh sebab itu, di lembaga pendidikan khususnya madrasah perlu pendidik dan tenaga kependidikan yang profesional dalam meningkatkan kualitas madrasah<sup>7</sup>.

Manajemen sumberdaya manusia adalah istilah yang ada dalam perusahaan atau di dalam dunia pendidikan disebut dengan manajemen tenaga pendidik dan kependidikan adalah proses pengendalian berdasarkan fungsi manajemen terhadap sumberdaya yang bersumber dari manusia.<sup>8</sup>

---

<sup>5</sup>Mastuhu, (2003), *Menata Ulang Pemikiran Sistem Pendidikan Nasional*, Yogyakarta: Safria Insani Press, hal. 103

<sup>6</sup>Saiful Sagala, (2007), *Manajemen Strategis Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*, Bandung : Alfabeta. Hal. 93

<sup>7</sup>Jahrotun Muniroh Muhyadi, (2017),”*Manajemen Pendidik Dan Tenaga Pendidikan Di Madrasah Aliyah Negeri Kota Yogyakarta*”, Skripsi, Volume 5. No. 2. Hal.5

<sup>8</sup>Adi Ansari, *Manajemen Tenaga Pendidik dan Kependidikan dalam perspektif Al-Qur'an*, jurnal, volume 9, No. 1 Hal.24.

Manajemen pendidik dan tenaga kependidikan adalah aktivitas yang harus dilakukan mulai dari pendidik dan tenaga kependidikan itu masuk ke dalam organisasi pendidikan sampai akhirnya berhenti, dengan melalui proses perencanaan SDM, perekrutan, seleksi, penempatan, pemberian kompensasi, penghargaan, pendidikan dan latihan/pengembangan dan pemberhentian<sup>9</sup>.

Keberadaan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan tidak bisa dianggap remeh mengingat mereka juga turut berperan dalam kelancaran proses kegiatan belajar maupun administrasi. Oleh karena itu, tenaga pendidik dan kependidikan, masing-masing memiliki standar kualifikasi dan kompetensi. Jika standar tersebut tidak terpenuhi maka seseorang dianggap tidak memiliki kompetensi untuk menjadi seorang tenaga kependidikan.

Manajemen tenaga kependidikan di sekolah harus ditujukan untuk memberdayakan tenaga-tenaga kependidikan secara efektif dan efisien untuk mencapai hasil yang optimal, namun tetap dalam kondisi yang menyenangkan. Sehubungan dengan itu, fungsi manajemen tenaga kependidikan di sekolah yang harus dilaksanakan guru dan kepala sekolah adalah menarik, mengembangkan, menggaji, dan memotivasi tenaga kependidikan guna mencapai tujuan pendidikan secara optimal; membantu tenaga kependidikan mencapai posisi dan standar perilaku; memaksimalkan perkembangan karier, serta menyelaraskan tujuan

---

<sup>9</sup>*Opcit*, Hal. 7

individu, kelompok, dan lembaga.<sup>10</sup> Begitu juga halnya dengan manajemen tenaga pendidik di madrasah.

Setiap lembaga senantiasa menginginkan agar personil- personilnya melaksanakan tugas secara optimal dan menyumbangkan segenap kemampuannya untuk kepentingan lembaga, serta bekerja lebih baik dari hari ke hari. Disamping itu, tenaga kependidikan sendiri, sebagai manusia, juga membutuhkan peningkatan dan perbaikan pada dirinya termasuk dalam tugasnya. Sehubungan dengan itu, fungsi pembinaan dan pengembangan tenaga kependidikan merupakan fungsi pengelolaan personil yang mutlak diperlukan, untuk memperbaiki, menjaga, dan meningkatkan kinerja tenaga kependidikan. Kegiatan ini dapat dilakukan dengan cara *on the job training* dan *in service training*. Kegiatan pembinaan dan pengembangan ini tidak hanya menyangkut aspek kemampuan, tetapi juga menyangkut karier tenaga kependidikan.<sup>11</sup>

Dalam mencapai perencanaan manajemen yang baik, sekolah tentunya sangat membutuhkan pendidik atau tenaga kependidikan yang dapat membantu pencapaian visi dan misi sekolah agar dapat terlaksana sesuai dengan tujuan sekolah . Kepala sekolah , Guru dan Tata Usaha tentunya harus bekerjasama bekerja untuk mencapai tujuannya dengan melaksanakan tugas dan perannya dengan baik dan melakukan setiap perubahan-perubahan yang bersifat memajukan mutu sekolah itu . kepala sekolah harus mempunyai strategi yang baik untuk mengelola

---

<sup>10</sup> Mulyasa, (2010), *Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan*, Jakarta: PT Bumi Aksara, hal. 81.

<sup>11</sup>Mulyasa, (2005), *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, hal. 154

tenaga pendidik dan kependidikan untuk menciptakan tenaga pendidik dan kependidikan berkualitas mulai dari segi perencanaan, pelaksanaan, pengorganisasian dan pengawasan.

Namun Realitas di lapangan faktor yang sering disorot dan diperhatikan oleh pemerintah dan pemangku kebijakan adalah melakukan perubahan dari segi programnya (perubahan kurikulum) tanpa dibarengi dengan upaya yang selaras dan seimbang dengan upaya membenahi orangnya (tenaga pendidik dan kependidikan), demikian juga halnya dengan manajemen dan pengelolaan pendidikan (oleh pimpinan terhadap institusinya). Program (kurikulum) berubah, namun orang yang akan menjalankannya serta manajemen terhadap implementasi program (kurikulum) tidak tertata dan terkelola dengan baik. Akhirnya program (kurikulum) yang ditetapkan tidak mampu diimplementasikan secara maksimal sesuai dengan yang diharapkan, karena tidak diiringi oleh kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan yang memadai, serta tidak pula ditunjang oleh manajemen yang baik, seperti tidak adanya monitoring atau kontrol yang intensif dan berkesinambungan terhadap upaya implementasi program (kurikulum) yang *sustainability*.<sup>12</sup>

Begitu juga permasalahan yang muncul di Mts. Cerdas Murni Pasar 7 Medan Tembung, menunjukkan bahwa kepala madrasah kurang menunjukkan perannya dalam mengelola tenaga pendidik dan kependidikan. Sehingga berdampak pada kualitas maupun kinerja pendidik dan tenaga kependidikan seperti halnya guru kurang menguasai 4 kompetensi yang harus dimiliki pendidik,

---

<sup>12</sup>Novia Astri Siregar dan Wildansyah Lubis, (2017), "Manajemen Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan",jurnal, Volume X. No.1 Hal.

masih ada guru dalam memberikan pembelajaran tidak menggunakan media pembelajaran. Terjadinya rangkap jabatan di Mts. Cerdas Murni Pasar 7 Medan Tembung, seperti Wakil Kepala Sekolah Bidang Kurikulum menjabat sebagai Kepala Tata Usaha. Rendahnya motivasi kepala sekolah terhadap tenaga kependidikan sehingga Dengan kata lain seorang tenaga kependidikan tidak dapat melakukan semua pekerjaannya dengan baik apabila tidak ada motivasi.

Berdasarkan fenomena-fenomena tersebut, peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Efektivitas Manajemen Tenaga Pendidik dan Kependidikan di Mts Cerdas Murni Pasar 7 Medan Tembung”**.

## **B. Fokus Penelitian**

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut, maka fokus penelitian ini mengenai Efektivitas Manajemen Tenaga Pendidik dan Kependidikan di Mts. Cerdas Murni Pasar 7 Medan Tembung. Tenaga pendidik dan kependidikan yang akan di teliti adalah Guru dan Tata Usaha.

## **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan fokus penelitian diatas, maka dapat dikatakan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana perencanaan tenaga pendidik dan kependidikan di Mts. Cerdas Murni Medan Tembung?
2. Bagaimana pengorganisasian tenaga pendidik dan kependidikan di Mts. Cerdas Murni Medan Tembung?

3. Bagaimana pelaksanaan tenaga pendidik dan kependidikan di Mts. Cerdas Murni Medan Tembung?
4. Bagaimana pengawasan tenaga pendidik dan kependidikan di Mts. Cerdas Murni Medan Tembung.

#### **D. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan tentang perencanaan tenaga pendidik dan kependidikan.
2. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan tentang pengorganisasian tenaga pendidik dan kependidikan.
3. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan tentang pelaksanaan tenaga pendidik dan kependidikan.
4. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan tentang pengawasan tenaga pendidik dan kependidikan.

#### **E. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Secara teoritis, untuk mengembangkan wawasan ilmu pengetahuan dan teori-teori yang berkaitan tentang Efektivitas Manajemen Tenaga Pendidik dan Kependidikan.
2. Secara praktis:

- a. Bagi Tenaga pendidik dan Kependidikan, agar menyadari betapa pentingnya manajemen yang baik, sehingga fungsi manajemen berjalan dengan tepat, baik itu darisegi Perencanaan, pelaksanaan penggorganisasian, dan pengawasan tenaga pendidik dan kependidikan. sehingga dapat melaksanakan tugasnya dengan baik
- b. Bagi peneliti, dapat menambah wawasan tentang manajemen tenaga pendidik dan kependidikan di dalam dunia pendidikan.



## BAB II

### KAJIAN TEORITIS

#### A. Manajemen Tenaga Pendidik dan Kependidikan

##### 1. Pengertian Manajemen

Istilah manajemen, tentu tidak asing lagi bagi siapa saja. Karena selalu akan kita jumpai dalam kehidupan sehari-hari terlebih lagi bila kita berada dalam suatu organisasi.

Kata *manajemen* digunakan hampir disetiap organisasi, mulai dari organisasi pemerintahan, swasta, lembaga swadaya masyarakat, lembaga profit, nonprofit, bahkan lembaga keagamaan, seperti masjid, gereja dan lain-lain.<sup>13</sup>

Terdapat banyak sekali variasi definisi manajemen yang diajukan oleh para tokoh. Perbedaan dan variasi definisi tersebut lebih disebabkan oleh sudut pandang dan latar keilmuan yang dimiliki oleh para tokoh tersebut. Akan tetapi, berbagai definisi yang diajukan tersebut tidak keluar dari substansi manajemen pada umumnya, yaitu usaha mengatur seluruh sumber daya untuk mencapai tujuan.<sup>14</sup>

Untuk mengetahui lebih mendalam tentang pengertian manajemen, berikut akan dipaparkan menurut beberapa para ahli, yakni: Millon Brown mengatakan, "*Managemant mean the effictive use of people, money, equipment, material, and method to accomplish a specific objective.*"<sup>15</sup> Manajemen adalah alat atau cara untuk menggunakan orang-orang, uang, perlengkapan, bahan-bahan, dan metode secara efektif untuk mencapai tujuan.

---

<sup>13</sup>Didin Kurnuadin dan Imam Machali. 2012. *Manajemen Pendidikan*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media. hal.24.

<sup>14</sup>Maman Ukas. 2004. *Manajemen, Konsep, Prinsip dan Aplikasi*. Bandung: Agnini. hal.1.

<sup>15</sup>Millon Brown. 1960. *Effective Work of Managemant*, New York: The Macmillan Company. Hal. 22.

Dari pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa manajemen itu tidaklah dapat berjalan dengan baik dan efektif jika hanya dengan satu elemen saja, yaitu tanpa dibantu elemen lainnya. sebagai contoh, untuk menggerakkan suatu organisasi pendidikan tentu harus pegawai dibidangnya masing-masing yang memiliki peran yang berbeda untuk mencapai tujuan bersama.

Sedangkan menurut Luther Gulick dalam Hani Handoko, mendefinisikan manajemen sebagai suatu bidang ilmu pengetahuan (*sciences*) yang secara sistematis berusaha untuk memahami mengapa dan bagaimana manusia bekerjasama untuk mencapai tujuan dan membuat sistem kerjasama ini lebih bermanfaat bagi kemanusiaan.<sup>16</sup>

Kemudian dari pendapat ini saya tarik kesimpulan yakni bagaimana agar manusia dapat saling bekerjasama dan memikirkan cara kerjanya untuk mencapai tujuan, sehingga dari kerjasama itu lebih terasa kemudahan dalam bekerja dan lebih terasa manfaatnya bagi manusia lainnya.

Adapun menurut Hasymi, manajemen mencakup hal-hal berikut:

1. Mengkoordinir sumber daya manusia, material, dan keuangan ke arah tercapainya sasaran organisasi secara efektif dan efisien.
2. Menghubungkan organisasi dengan lingkungan luar dan menanggapi kebutuhan masyarakat.
3. Mengembangkan iklim organisasi dimana orang dapat mengejar sasaran perorangan (*individual*) dan sasaran bersama (*collective*).
4. Melaksanakan fungsi-fungsi tertentu yang dapat ditetapkan seperti, menentukan sasaran, merencanakan, merakit sumber daya, mengorganisir, melaksanakan, dan mengawasi.
5. Melaksanakan berbagai peran antar pribadi, informasional, dan memutuskan (*decisional*).<sup>17</sup>

Selanjutnya dari pendapat ini dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah sebuah pekerjaan yang saling menghubungkan semua subsistem yang telah disepakati untuk dilaksanakan.

---

<sup>16</sup>Hani Handoko. 2001. *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE. hal. 11.

<sup>17</sup>Fremont E Kast & James E. Resenzwing. 2002. *Organization and Management*, Terjemahan Hasymi Ali. Jakarta: Bumi Aksara. hal. 6-7.

Menurut Paul W. Thurston sebagaimana dikutip oleh Bafadal mendefinisikan manajemen yaitu:” *proces of working whit and through others to accomplish organizational goals efficciently*”. Pengertian manajemen yang di kemukakan diatas dapat dipahami sebagai proses bekerja dengan dan melalui (mendayagunakan) orang lain untuk mencapai tujuan organisasi secara efesien.<sup>18</sup>

Definisi lain dikemukakan oleh Mondy & Premeaux bahwa manajemen adalah cara-cara atau aktivitas tertentu agar semua anggota dapat bekerja sesuai dengan prosedur, pembagian kerja, dan tanggung jawab yang diawasi untuk mencapai tujuan bersama. Sementara itu lebih lanjut Hasibuan menjelaskan bahwa pada prinsipnya pengertian manajemen mempunyai beberapa karekteristik sebagai berikut: (1) ada tujuan yang ingin dicapai; (2) sebagai perpaduan ilmu dan seni; (3) merupakan proses yang sistematis, terkoordinasi koperatif, dan teritegrasi dalam memanfaatkan unsur-unsurnya; (4) ada dua orang atau lebih yang bekerjasama dalam suatu organisasi; (5) didasarkan pada pembagian kerja, tugas dan tanggung jawab; (6) mencakup beberapa fungsi; (7) merupakan alat untuk mencapai tujuan.<sup>19</sup>

Dari pendapat ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah cara bagaimana agar anggota-anggota yang ada didalam sebuah organisasi secara keseluruhan mempunyai tanggung jawab dan harus mempertanggung jawabkan apa yang menjadi tugasnya, karena didalamnya kita diawasi agar tidak bekerja keluar dari apa yang menjadi tanggung jawab kita, sehingga dengan demikian tujuan bersama akan mudah di raih.

Selanjutnya, Griffin mengatakan bahwa manajemen itu adalah suatu proses yang kompleks, menantang, dan menarik. Manajemen didefenisikan sebagai cara yang hemat biaya. Dapat disimpulkan bahwa organisasi yang berhasil adalah yang efektif dan efisien.<sup>20</sup>

---

<sup>18</sup>Ibrahim Bafadal. 2006. *manajemen peningkatan mutu sekolah dasar*. Jakarta: Bumi Aksara. hal. 41.

<sup>19</sup>Malayu S. P. Hasibuan. 2001. *manajemen: dasar, pengertian, dan masalah*, Cet 3. Jakarta: Bumi Aksara. hal. 3.

<sup>20</sup>Ricky W. Griffin. 2004. *Management 7thEdition*, Ahli Bahasa: Gina Gania. Jakarta: Erlangga. hal. 7.

Adapun efektif (*effective*) berarti memberikan hasil seperti yang direncanakan semula. Sedangkan efisien (*efficient*) yaitu pekerjaan yang mengeluarkan biaya sesuai dengan rencana semula atau bahkan lebih rendah, yang dimaksud dengan biaya adalah uang, waktu, tenaga, orang, material, media, sarana dan lainnya. Dapat disimpulkan, bahwa organisasi yang berhasil adalah organisasi yang berjalan dengan efektif dan efisien.

Kemudian apabila kita membuat suatu pembatasan atau definisi tentang manajemen, dapat dikemukakan sebagai berikut: “bekerja dengan orang-orang untuk mencapai tujuan organisasi dengan melaksanakan fungsi-fungsi perencanaan (planning), pengorganisasian (organizing), penyusunan personalia atau kepegawaian (staffing), pengarahan dan kepemimpinan (leading), dan pengawasan (controlling).<sup>21</sup>

Dari beberapa pendapat para ahli tersebut di atas, dapat ditarik disimpulkan yang sesuai dengan permasalahan ini, bahwa pengertian manajemen merupakan proses pendayagunaan sumber daya alam dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pendayagunaan melalui tahapan proses yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan.

### **1. Tenaga Pendidik**

Tenaga pendidik adalah individu yang mampu melaksanakan tindakan mendidik dalam satu situasi pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan.

Menurut UU No.20 Tahun 2003 pasal 39 ayat 2, pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi. Tenaga pendidik adalah personil di lembaga pelaksanaan

---

<sup>21</sup>Burhanuddin Yusuf. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syari'ah*. Jakarta: PT Rajagrafindo Mandiri. hal. 19.

pendidikan yang melakukan salah satu aspek atau seluruh kegiatan (proses) pendidikan.<sup>22</sup>

Tenaga pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran. pendidik berkewajiban menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis, dan dialogis.<sup>23</sup>

Guru adalah orang dewasa yang secara sadar bertanggung jawab dalam mendidik, mengajar, dan membimbing peserta didik. Orang yang disebut guru adalah orang yang memiliki kemampuan merancang program pembelajaran serta mampu menata dan mengelola kelas agar peserta didik dapat belajar dan pada akhirnya dapat mencapai tingkat kedewasaan sebagai tujuan akhir dari proses pendidikan.<sup>24</sup>

## **2. Tenaga Kependidikan**

Tenaga Kependidikan adalah individu memiliki kemampuan melaksanakan segala tugas dari berbagai bidang masing-masing sesuai kebutuhan sekolah.

Bilamana merujuk kepada Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 1992 tentang Tenaga Kependidikan maka tenaga kependidikan terdiri atas pendidik, pengelola satuan pendidikan, pengawas, peneliti, pengembang, pustakawan, laboran, dan teknisi sumber belajar. Pendidik meliputi pengajar (guru), pembimbing (konselor/penyuluh), pelatih (instruktur, tutor, pamong, dan widyaiswara).<sup>25</sup>

Penegasan tentang tenaga kependidikan dalam peraturan tersebut mengisyaratkan bahwa tenaga kependidikan memiliki spektrum yang luas dalam penyelenggaraan pendidikan. Oleh karena itu peran, tugas, tanggung jawab, wewenang dan kekuasaan tenaga kependidikan sifatnya strategis dalam mencapai tujuan pendidikan dan pembelajaran. Besarnya peran yang harus dilakukan tenaga kependidikan tersebut, mengharuskan sistem pembinaan tenaga kependidikan memerlukan penanganan yang terencana agar mereka dapat melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.<sup>26</sup>

---

<sup>22</sup>Ibrahim Bafadal, (2004), *Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar*, Jakarta: PT Bumi Aksara, hal. 14.

<sup>23</sup> Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003, (2003), *Tentang Sistem Pendidikan Nasional*, Jakarta.

<sup>24</sup> Dadi Permadi. (2007), *Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Komite Sekolah*, Bandung: PT. Sarana Panca Karya Nusa, hal. 78.

<sup>25</sup> Ibrahim Bafadal, *Op. Cit*, hal.14

<sup>26</sup> Amiruddin, Wahyuli, (2010), *Administrasi Pendidikan*, Bandung: Citapustaka Media Perintis, hal. 44

Seluruh personil yang terlibat di sekolah/madrasah, pada dasarnya adalah sumber daya yang memiliki kewenangan untuk melakukan pencapaian tujuan sekolah/madrasah. Secara khusus, sumber daya yang ada di madrasah adalah sumber daya yang memiliki kewenangan untuk melakukan proses pembelajaran, dan sumber daya yang mendukung terjadinya proses pembelajaran. Kedua sumber daya ini, memberikan kontribusi yang signifikan sehingga dalam mencapai tujuan pendidikan, keduanya saling bersinerji.<sup>27</sup>

Dari beberapa kutipan di atas dapatlah disimpulkan bahwa manajemen adalah suatu proses pengaturan dan perilaku anggota dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. Sedangkan manajemen tenaga kependidikan adalah aktivitas yang harus dilakukan mulai dari tenaga tenaga pendidikan dan kependidikan itu masuk ke dalam organisasi pendidikan sampai akhirnya berhenti.

### **3. Defenisi Manajemen Tenaga Pendidik dan Kependidikan**

Berbicara mengenai Manajemen Tenaga Pendidik dan Kependidikan sama halnya kita membahas mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia karena di dalam organisasi pendidikan, Tenaga pendidik dan kependidikan merupakan sumber daya manusia potensial yang turut berperan dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional.

Dalam Undang-Undang No 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 1 ayat 5 dan 6 yang dimaksud dengan tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan. Sedangkan pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara,

---

<sup>27</sup> Amiruddin, Wahyuli, *Ibid*, hal. 111

tutor, instruktur, fasilitator, serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan.<sup>28</sup>

Sedangkan menurut Store menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya adalah “*believes that human resource management can be regarded as a ‘set of interrelated policies with an ideological and philosophical underpinning’*”, ini memperlihatkan bahwa manajemen sumber daya manusia dapat dianggap sebagai serangkaian kebijakan yang saling terkait dengan fondasi ideologis dan filosofis. Maksudnya adalah manajemen sumber daya manusia memiliki peran dasar dalam membangun konsep ideologis dan konsep filosofis pada pembentukan suatu organisasi.<sup>29</sup>

Adapun menurut Notoatmadjo, Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pengakuan terhadap pentingnya sumber daya manusia atau tenaga kerja dalam organisasi, dan pemanfaatannya dalam berbagai fungsi dan kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi.<sup>30</sup>

Menurut Burhanuddin, Manajemen sumber daya manusia (*human resources management*) adalah suatu kegiatan pengelolaan yang meliputi pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa bagi manusia sebagai individu anggota organisasi atau perusahaan bisnis. Manajemen sumber daya manusia juga menyangkut cara-cara mendesain sistem perencanaan, penyusunan karyawan, pengelolaan karier, evaluasi kerja, kompensasi karyawan, dan hubungan ketenagakerjaan. Manajemen sumber daya manusia melibatkan semua praktik manajemen yang memengaruhi secara langsung terhadap organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan aktivitas-aktivitas yang dilaksanakan agar sumber daya manusia dalam organisasi dapat didayagunakan secara efektif dan efisien guna mencapai berbagai tujuan. Konsekuensinya, manajer-manajer di semua lapisan organisasi harus menaruh perhatian yang besar terhadap pentingnya pengelolaan sumber daya manusia.<sup>31</sup>

---

<sup>28</sup>UUD No 20 Tahun 2003 tentang “*Sistem Pendidikan Nasional*” pasal 1 ayat 5 dan 6

<sup>29</sup> Liga Suryadana, (2015), *Pengelolaan Sdm Berbasis Kinerja*, Bandung : Alfa Beta. Hal 4

<sup>30</sup>Soekidjo Notoatmodjo, (2009), *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta. Hal 85

<sup>31</sup>Burhanuddin Yusuf, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia Lembaga Keuangan Syariah*, Jakarta : Pt Rajagrafindo. Hal. 27



Manajemen Tenaga Pendidik dan Kependidikan adalah aktivitas yang harus dilakukan mulai dari tenaga pendidik dan kependidikan itu masuk ke dalam organisasi pendidikan sampai akhirnya berhenti melalui proses perencanaan SDM, perekrutan, seleksi, penempatan, pemberian kompensasi, penghargaan, pendidikan dan latihan/pengembangan dan pemberhentian.<sup>32</sup>

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa manajemen tenaga pendidik dan kependidikan adalah suatu kegiatan pengelolaan yang meliputi pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa bagi manusia sebagai individu anggota organisasi. aktivitas-aktivitas pengelolaan sumber daya manusia untuk di dayagunakan secara efektif dan efisien yang secara individu maupun kolektif memberikan kontribusi pada pencapaian tujuannya.

#### **4. Tujuan Manajemen Tenaga Pendidik dan Kependidikan**

Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia adalah memperbaiki kontribusi produktif orang-orang atau tenaga kerja terhadap organisasi atau perusahaan dengan cara bertanggungjawab secara strategis, etis, dan sosial. Para manajer dan departemen sumber daya manusia mencapai maksud mereka dengan memenuhi tujuannya. Untuk mencapai bermakna sumber daya manusia yang optimal, maka diperlukan manajemen dengan tujuan yang jelas. Tujuan manajemen Sumber Daya Manusia dapat dilihat dari tingkat yang paling rendah yaitu :

##### **1. Personal (*personel*)**

---

<sup>32</sup>Tim Dosen Administrasi Pendidikan UPI, (2009), “*Manajemen Pendidikan*”, Bandung: Alfabeta. Hal. 230

yaitu membantu sumber daya manusia untuk mencapai tujuan diri individunya. Tujuan individual ini berentang dari yang sangatt teknis sampai dengan yang aspirasi, dan dari tujuan jangka pendek sampai dengan jangka panjang. Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah memberikan peluang yang sama kepada setiap personel untuk mencapai tujuan pribadinya.

2. fungsional (*functional* )

yaitu tujuan yang memelihara kontribusi bagian-bagian dalam organisasi agar sumber daya manusia pada bagian-bagian itu dapat menjalankan tugas secara optimal.

3. Organisasional (*organizational objective*).

yaitu tujuan yang terkait dengan tujuan keefetifan organisasi. Tujuan organisasional inii tercermin dari pencapaian kinerja dan produktivitas organisasi.

4. Masyarakat (*society objective*)

Yaitu tujuan untuk memenuhi kebutuhan dan tantangan yang timbul di masyarakat , sehingga organisasi diharapkan dapat memberi manfaat atau keuntungan bagi organisasi masyarakat.<sup>33</sup>

---

<sup>33</sup> Nurul Ulfatin Dan Teguh Triwiyanto, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*, Pt Rajagrafindo Persada : Jakarta. Hal. 11-28

## 5. Fungsi Manajemen Tenaga Pendidik dan Kependidikan

Dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. manajemen harus difungsikan sepenuhnya pada setiap organisasi, baik organisasi industri, perbankan, pemerintahan, politik, keagamaan, profesi dan pendidikan. Fungsi-fungsi manajemen tersebut terdiri dari perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penggerakan (*actuating*), koordinasi (*coordinating*) dan pengawasan (*controlling*).<sup>34</sup>

Fungsi POAC tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut.

### a. Perencanaan (*planning*)

Perencanaan merupakan tindakan awal dalam aktivitas manajerial pada setiap organisasi. Dengan begitu, perencanaan akan menentukan adanya perbedaan kinerja (*performance*) satu organisasi dengan organisasi lain dalam pelaksanaan rencana untuk mencapai tujuan.

Mondy & Premeauk menjelaskan bahwa perencanaan merupakan proses penentuan apa yang seharusnya dicapai dan bagaimana mewujudkannya dalam kenyataan. Berarti di dalam perencanaan akan ditentukan apa yang dicapai dengan membuat rencana dan cara-cara melakukan rencana untuk mencapai tujuan yang ditetapkan para manajer di setiap level manajemen.<sup>35</sup>

Perencanaan adalah serangkaian suatu tindakan yang telah ditentukan sebelumnya. Dengan perencanaan maka perlu disusun berbagai konsep tentang

---

<sup>34</sup>Syafaruddin. 2015. *Manajemen Organisasi Pendidikan*. Medan: Perdana Publishing. hal. 68-69.

<sup>35</sup>*Ibid.* hal. 69-70.

arah organisasi yang mencakup visi, misi, tujuan, sasaran dan strategi serta rencana-rencana organisasi yang pada tingkat awal menggunakan pengambilan keputusan (*decision making*) sebagai pekerjaan juga merupakan inti dari manajemen.

Adapun pengambilan keputusan yang dimaksud adalah sebuah hasil dari pemecahan masalah, jawaban dari suatu pertanyaan sebagai hukum situasi, dan merupakan pilihan dari salah satu alternatif dari alternatif yang ada, serta pengakhiran dari proses pemikiran tentang masalah atau problema yang dihadapi. Adapun hasil dari pengambilan keputusan adalah keputusan (*decision*).<sup>36</sup>

Pengambilan keputusan dalam fungsi manajemen itu meliputi: (1) perencanaan apakah tujuan akhir organisasi? Strategi apa yang digunakan dalam mencapai tujuan?, (2) pengorganisasian bagaimanakah pekerjaan-pekerjaan itu dirancang? Struktur organisasi yang bagaimana diperlukan? Siapa-siapa yang akan mengisi pekerjaan?, (3) penggerakan bagaimanakah menggerakkan pegawai agar mereka berkinerja tinggi? Bagaimanakah kepemimpinan efektif dalam organisasi? (4) pengawasan aktivitas apa sajakah dalam organisasi yang harus diawasi? Dalam hal apa sajakah penyimpangan terjadi? Bagaimanakah menggerakkan organisasi secara efektif?<sup>37</sup>

Lebih lanjut Anen menyatakan bahwa definisi perencanaan ialah: *“planning is future thinking; planning is controlling the future; planning is*

---

<sup>36</sup>Eti Rochaety, pontjorini Rahayuningsih & Prima Gusti Yanti. 2010. *Sistem Informasi Manajemen Pendidikan*. Jakarta: PT Bumi Aksara. hal. 152.

<sup>37</sup>Syafaruddin. 2015. *Manajemen Organisasi Pendidikan*. Medan: Perdana Publishing. hal. 74.

*decision making; planning is integrated decision making.*” (“Perencanaan adalah masa depan; perencanaan mengendalikan masa depan; perencanaan adalah pengambilan keputusan; perencanaan adalah pengambilan keputusan terintegrasi”). Dengan memiliki pemahaman akan pengertian perencanaan, kita dapat merumuskan sendiri fungsi dan tujuan perencanaan. Fungsi perencanaan adalah:

- a. sebagai pedoman pelaksanaan dan pengendalian.
  - b. menghindari pemborosan sumber daya.
  - c. alat pengembangan *quality assurance*.
  - d. upaya untuk memenuhi *Accountability* kelembagaan.<sup>38</sup>
- b. Fungsi Pengorganisasian (Organizing)

Sebelum melangkah untuk mengetahui hakikat pengorganisasian sebagai salah satu fungsi manajemen, maka terlebih dahulu dikemukakan arti organisasi, sebab organisasi adalah yang menjadi wadah bagi seluruh aktivitas manajerial, tak terkecuali pengorganisasian. Apa yang dimaksud dengan organisasi?

Mondy & Premeaux menjelaskan: organisasi adalah kerjasama dua orang atau lebih dalam satu keadaan yang terkoordinasikan untuk mencapai hasil yang diinginkan.<sup>39</sup>

Pengorganisasian sebagai fungsi administrasi pendidikan menjadi tugas utama bagi para pemimpin pendidikan termasuk kepala sekolah. Yang perlu diperhatikan dalam pengorganisasian antara lain adalah ialah bahwa pembagian

---

<sup>38</sup>Udin Syefudin Sa'ud & Abin Syamsuddin 2007, *Perencanaan Pendidikan*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, hal. 5.

<sup>39</sup>Syafaruddin. *Op, Cit.* hal. 82.

tugas, wewenang, dan tanggung jawab, hendaknya disesuaikan dengan pengalaman, bakat, minat, pengetahuan, dan kepribadian masing-masing orang yang diperlukan dalam menjalankan tugas-tugas tersebut.

Fungsi organisasi dapat diartikan bermacam-macam:

- a. Organisasi dapat diartikan sebagai memberi struktur, terutama dalam penyusunan/penempatan personel, pekerjaan-pekerjaan, material, dan pikiran-pikiran di dalam struktur itu.
  - b. Organisasi dapat pula ditafsirka sebagai menetapkan hubungan antar orang-orang, kewajiban, hak, dan tanggung jawab masing-masing anggota disusun menjadi pola-pola kegiatan yang tertuju pada pencapaian tujuan atau maksud kegiatan pendidikan dan pengajaran.
  - c. Organisasi dapat pula diartikan semata-mata mengingat maksudnya, yakni sebagai alat untuk mempersatukan usaha-usaha untuk menyelesaikan pekerjaan.<sup>40</sup>
- c. Fungsi Pelaksanaan (Actuating)

Pelaksanaan/penggerakan menurut G. R. Terry merupakan usaha menggerakkan anggota-anggota kelompok sedemikian rupa sehingga mereka berkeinginan dan berusaha untuk mencapai sasaran, baik sasaran perusahaan yang bersangkutan maupun sasaran anggota-anggota perusahaan tersebut.<sup>41</sup>

---

<sup>40</sup>Syafaruddin, dkk, 2016, *Administrasi Pendidikan*, Medan: Perdana Publishing, hal. 45-46.

<sup>41</sup>Uhar Suharsaputra. 2010. *Administrasi Pendidikan*. Bandung: PT Refika Adatima. hal. 10.

Definisi di atas menunjukkan bahwa pelaksanaan/ penggerakan merupakan fungsi manajemen yang sangat penting, sebab dengan fungsi ini maka rencana dapat terlaksana dalam kenyataan. Namun demikian, diperlukan pembinaan dan pemberian motivasi agar seluruh komponen dalam organisasi dapat menjadikan proses pencapaian tujuan organisasi sebagai suatu bagian integral pencapaian tujuan, misalnya pemberian contoh tatacara pelaksanaan kerja dari pemimpin.

Fungsi *actuating* merupakan bagian dari proses kelompok atau organisasi yang tidak dapat dipisahkan. Adapun istilah yang dapat dikelompokkan ke dalam fungsi ini adalah *directing commanding, leading dan coordinating*. Karena tindakan *actuating* sebagaimana tersebut, maka proses ini juga memberikan *motivating*, untuk memberikan penggerakan dan kesadaran terhadap dasar dari pada pekerjaan yang mereka lakukan, yaitu menuju tujuan yang telah ditetapkan, disertai dengan memberi motivasi-motivasi baru, bimbingan pengarahan, sehingga mereka bisa menyadari dan timbul kemauan untuk bekerja dengan tekun dan baik.

Bimbingan menurut Hadari Nawawi berarti memelihara, menjaga dan memajukan organisasi melalui setiap personal, baik secara struktural maupun fungsional, agar setiap kegiatannya tidak terlepas dari usaha mencapai tujuan. Dalam realitasnya, kegiatan bimbingan dapat berbentuk sebagai berikut:

- a. Memberikan dan menjelaskan perintah
- b. Memberikan petunjuk melaksanakan kegiatan
- c. Memberikan kesempatan meningkatkan pengetahuan, keterampilan/ kecakapan dan keahlian agar lebih efektif dalam melaksanakan berbagai



kegiatan organisasi. Memberikan kesempatan ikut serta menyumbangkan tenaga dan pikiran untuk memajukan organisasi berdasarkan inisiatif dan kreativitas masing-masing

- d. Memberikan koreksi agar setiap personal melakukan tugas-tugasnya secara efisien.<sup>42</sup>

d. Fungsi pengawasan (Controlling)

Sebagai salah satu fungsi manajemen, pengawasan merupakan tindakan krusial yang dilakukan para manajer pada suatu organisasi. Dengan pengawasan diharapkan penyimpangan dalam berbagai hal dapat dihindari sehingga tujuan dapat tercapai. Apa yang direncanakan dijalankan dengan benar sesuai hasil musyawarah dan pendayagunaan sumber daya material akan mendukung terwujudnya tujuan organisasi.

Pengawasan (controlling) adalah penemuan dan penetapan cara dan peralatan untuk menjamin bahwa rencana telah dilaksanakan sesuai dengan yang ditetapkan. Hal ini dapat positif maupun negatif. Pengawasan positif mencoba untuk mengetahui apa tujuan organisasi dicapai dengan efektif dan efisien. Pengawasan negatif mencoba untuk menjamin bahwa kegiatan yang tidak diinginkan atau dibutuhkan tidak terjadi atau terjadi kembali.

Fungsi pengawasan pada dasarnya mencakup empat unsur yaitu:

- 1) Penetapan standar pelaksanaan,
- 2) Penentuan ukuran-ukuran pelaksanaan,

---

<sup>42</sup>Rahmat Hidayat & Candra Wijaya, 2017, *Ayat-Ayat Alqur'an Tentang Manajemen Pendidikan Islam*, Medan: LPPPI, hal. 29.

- 3) Pengukuran pelaksanaan nyata dan membandingkannya dengan standar yang telah ditetapkan, dan
- 4) Pengambilan tindakan koreksi yang diperlukan bila pelaksanaan menyimpang dari standar.<sup>43</sup>

Siagian berpendapat bahwa pengawasan (*controlling*) merupakan proses pengamatan atau pemantauan terhadap pelaksanaan kegiatan organisasi untuk menjamin agar supaya semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya.<sup>44</sup>

Pada manajemen pendidikan Islam, pengawasan adalah pemantauan yang terus menerus untuk menjamin terlaksananya perencanaan secara konsekuen, supaya mencegah sebelum sebelum terjadi kegagalan. Contohnya seperti, pengamatan dan pembinaan terhadap kinerja karyawan.<sup>45</sup>

Fungsi – fungsi manajemen sumber daya manusia dapat dikelompokkan menjadi dua fungsi besar : yaitu fungsi manajerial dan fungsi Operasional. Fungsi-fungsi manajerial yaitu : (1) perencanaan (*planning*), (2) pengorganisasian (*organizing*), (3) pengarahan (*directing*), dan (4) pengawasan (*controlling*). Untuk melaksanakan fungsi manajerial diperlukan fungsi-fungsi operasional yang lebih rinci sesuai dengan lingkup substansi manajemennya. Fungsi-fungsi operasional itu antara lain : (1) pengadaan atau perekrutan (*recruitmen*), (2) pengembangan

---

<sup>43</sup> Ondi Saondi. 2014. *Membangun Manajemen Pendidikan Berbasis Sistem Informasi*. Bandung: PT Refika Aditama. Hal. 7

<sup>44</sup> Syafaruddin, *Op. Cit*, Hal. 108.

<sup>45</sup> Saefullah. 2012. *Manajemen Pendidikan Islam*. Bandung: Pustaka Setia. hal. 38.

(*development*), (3) pembayaran (*compensation*) (4) pemutusan hubungan kerja (*sapARATION*).

Untuk menjalankan fungsi manajemen sumber daya manusia dibidang pendidikan, baik pada tingkat manajerial maupun tingkat operasional, telah banyak terjadi pergeseran paradigma atau cara pandang. Jika pada masa lalu, manajemen sumber daya manusia lebih bersifat sentralistik, sehingga operasionalisasi manajemen pada tingkat daerah dan tingkat satuan pendidikan hanya menekankan pada fungsi penataan sumber daya manusia (pendidik) yang telah ada, namun tidak demikian halnya fungsi manajemen pada masa sekarang. Paradigma manajemen sumber daya manusia pada masa sekarang lebih menekankan upaya memfasilitasi aktualisasi dan pengembangan kompetensi pendidik dan kependidikan melalui program-program pengembangan dan pemberdayaan yang dilakukan secara sistematis, sehingga sumber daya manusia itu dapat bekerja secara profesional dan sejahtera.<sup>46</sup>

Pada lingkup organisasi pendidikan, fungsi manajemen sumber daya manusia mencakup kegiatan antara lain sebagai berikut : (1) perencanaan, (2) pengadaaan, (3) seleksi, (4) orientasi, (5) penempatan dan penugasan, (6) kompensasi dan kesejahteraan (7) pemberdayaan, (8) pengembangan kompetensi keprofesian dan jalur karier , (9) penilaian kerja, dan (10) pemberhentian dan pemutusan hubungan kerja.<sup>47</sup>

## **6. Tugas Tenaga Pendidik Dan Kependidikan**

---

<sup>46</sup>Syafaruddin, *Opcit*, Hal. 6-7

<sup>47</sup>*Ibid*, Hal. 23

Tugas adalah tanggungjawab yang diamanahkan kepada seseorang untuk dilaksanakan atau dikerjakan. Semua profesi pasti mempunyai tugas, dan tugas itu bersifat sangat spesifik. Profesi guru, seperti profesi lainnya, juga mempunyai tugas. Tapi ada yang sangat unik dari tugas guru. Kalau tugas profesi lain tidak atau belum terbayangkan sebelum ditentukan, sedangkan tugas guru sudah sangat jelas, bahkan ketika seseorang masih menempuh pendidikan untuk calon guru.<sup>48</sup>

Pada dasarnya terdapat seperangkat tugas guru yang harus dilaksanakan oleh guru berhubungan dengan profesinya sebagai pengajar. Tugas guru ini sangat berkaitan dengan beberapa kompetensinya. Secara garis besar, tugas guru dapat ditinjau dari tugas-tugas yang langsung berhubungan dengan tugas utamanya, yaitu sebagai pengelola dalam proses pembelajaran dan tugas-tugas yang tidak secara langsung berhubungan dengan proses pembelajaran seperti mengembangkan kemampuan/keterampilan siswa, tetapi akan menunjang keberhasilannya menjadi guru yang dapat diteladani.<sup>49</sup>

Sejatinya tugas seorang guru bukan hanya sebagai pengajar untuk mencerdaskan pola pemikiran peserta didik yang dari tidak tahu menjadi tahu. Akan tetapi dijelaskan tugas seorang guru yang sebenarnya dari aspek AL-qur'an bahwa Tugas Tugas seorang guru yang terpenting adalah pengajar (*murabbiy, mu'allim*). Firman Allah dalam Surah Ar-rahman ayat 2-4 :



<sup>48</sup>Hamka Abdul Aziz, 2016, *Karakter Guru Profesional*, Jakarta : Penerbit Amp Press .Hal. 28

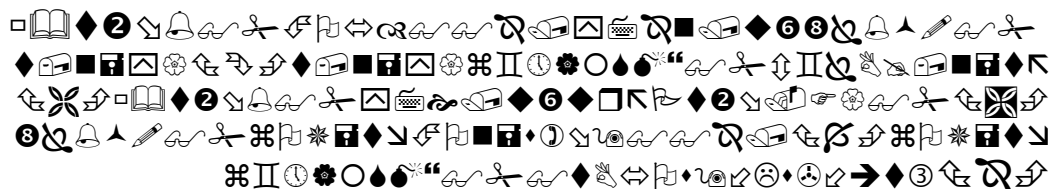
<sup>49</sup> Hamzah B. Uno, (2011) *Profesi Kependidikan*. Jakarta : Bumi Aksara. Hal 20

Artinya: “Yang telah mengajarkan Al-qur’an (2) Dia menciptkana manusia (3) mengajarkan pandai berbicara(4)”.

Kata al bayaan berasal dari kata bana yabinu bayaan yang berarti nyata, terang dan jelas. Dengan al-bayaan dapat terungkap apa yang belum jelas. Pengajaran al-bayan oleh Allah tidak hanya sebatas pada ucapan, tetapi juga mencakup segala bentuk ekspresi<sup>50</sup>.

Selain itu tugas guru (Pendidik) sebagai suatu profesi menuntut kepada guru untuk mengembangkan profesionalitas diri sesuai perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Mendidik, mengajar, dan melatih anak didik adalah tugas guru sebagai suatu profesi. Guru hendaklah dapat membantu anak didiknya meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai hidup, mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi, dan mengembangkan serta menerapkannya dalam kehidupan demi masa depan mereka.<sup>51</sup>

Sebagaimana Firman Allah Swt , Dalam Surat AL-‘Alaq (96) ayat 1-5 :



Artinya: “Bacalah dengan (menyebut) nama Tuhanmu yang Menciptakan, Dia telah menciptakan manusia dari segumpal darah. Bacalah, dan Tuhanmulah yang Maha pemurah, yang mengajar (manusia) dengan perantaran kalam, Dia mengajar kepada manusia apa yang tidak diketahuinya”.

Seorang guru harus belajar membaca dengan sifat Allah, agar seluruh kepentingannya lebur dengan “kehendak” Allah. Bukan mengedepankan keinginan

<sup>50</sup>Kementrian Agama Republik Indonesia, (2011), *Al-qur’an dan Tafsirnya Jilid 9*, Jakarta : Widya Cahaya. Hal 590

<sup>51</sup>Syaiful Bahri Djamarah, (2005), *Guru Dan Anak Didik Dalam Interaksi edukatif*, Jakarta : PT . Rineka Cipta, hal. 37

dirinya sendiri. Membaca dengan sifat Allah juga mengandung pengertian menganalisis dan mengevaluasi. Ini artinya, guru boleh bersikap kritis sepanjang itu untuk kebaikan banyak orang dan tidak keluar dari koridor (syariat) yang Allah telah tetapkan juga tidak mencederai integritasnya sebagai seorang guru dan pendidik.<sup>52</sup>

Sedangkan Tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan. Kelompok tenaga kependidikan disebut dalam peraturan pemerintah republik indonesia nomor 32 tahun 2013 tentang Perubahan Peraturan Pemerintah nomor 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan antara lain kepala sekolah, pengawas, tenaga administrasi, tenaga perpustakaan, tenaga laboratorium dan teknisi sumber belajar.<sup>53</sup>

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa tugas pendidik dan kependidikan adalah mengembangkan dirinya agar menjadi pendidik dan tenaga kependidikan yang profesional yang dapat berguna bagi sekolah serta mampu menjalankan tugas dengan baik.

## **7. Standar Tenaga Pendidik dan kependidikan.**

### **1. Standar Tenaga Pendidik.**

mengenai Standart Ketentuan umumnya, pasal 28 mengatakan:

---

<sup>52</sup>Hamkah Abdul Aziz,*opcit*, Hal. 28

<sup>53</sup>Nurul Ulfatin Dan Teguh Triwiyanto, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*, Jakarta : Pt Rajagrafindo Persada. Hal. 9

- a. Pendidik harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.
- b. Kualifikasi akademik sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah tingkat pendidikan minimal yang harus dipenuhi oleh seorang pendidik yang dibuktikan dengan ijazah dan/atau sertifikat keahlian yang relevan sesuai ketentuan perundangundangan yang berlaku.
- c. Kompetensi sebagai agen pembelajaran pada jenjang pendidikan dasar dan menengah serta pendidikan anak usia dini meliputi: a) Kompetensi pedagogik; b) Kompetensi kepribadian; c) Kompetensi professional; dan d) Kompetensi sosial.
- d. Seseorang yang tidak memiliki ijazah dan/atau sertifikat keahlian sebagaimana dimaksud pada ayat (32) tetapi memiliki keahliannya khusus yang diakui dan diperlukan dapat diangkat menjadi pendidik setelah melewati uji kelayakan dan kesetaraan.
- e. Kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sampai dengan (4) dikembangkan oleh (BSNP) dan ditetapkan dengan Peraturan Menteri.

Tentang standar kualifikasinya, pasal 29 mengatakan:

- 1) Pendidik pada pendidikan anak usia dini memiliki: a) Kualifikasi akademik pendidikan minimum diploma empat (D-IV) atau

sarjana S1); b) Latar belakang pendidikan tinggi di bidang pendidikan anak usia dini, kependidikan lain, atau psikolog, dan c) Sertifikat profesi guru untuk PAUD.

- 2) Pendidik pada SD/MI, atau bentuk lain yang sederajat memiliki: a) Kualifikasi akademik pendidikan minimum diploma empat (D-IV) atau sarjana (S1); b) Latar belakang pendidikan tinggi di bidang pendidikan SD/MI, kependidikan lain, atau psikologi, dan c) Sertifikat profesi guru SD/MI.
- 3) Pendidik pada SMP/MTs atau bentuk lain yang sederajat memiliki: a) Kualifikasi akademik pendidikan minimum diploma empat (D-IV) atau sarjana (S1); b) Latar belakang pendidikan tinggi dengan pendidikan yang sesuai dengan mata pelajaran yang diajarkan, dan c) Sertifikat profesi guru untuk SMP/MTs.
- 4) Pendidik pada SMA/MA atau bentuk lain yang sederajat memiliki: a) Kualifikasi akademik pendidikan minimum diploma empat (D-IV) atau sarjana (S1); b) Latar belakang pendidikan tinggi dengan program pendidikan yang sesuai dengan mata pelajaran yang diajarkan, dan c) Sertifikat profesi guru untuk SMA/MA.
- 5) Pendidik pada SDLB/SMPLB/SMALB atau bentuk lain yang sederajat memiliki: a) Kualifikasi akademik pendidikan minimum diploma empat (D-IV) atau sarjana (S1) latar belakang pendidikan tinggi dengan program pendidikan khusus atau sarjana yang sesuai



dengan mata pelajaran yang diajarkan, dan b) Sertifikat profesi guru untuk SDLB/SMPLB/SMALB.

- 6) Pendidik pada SMK/MAK atau bentuk lain yang sederajat memiliki:
  - a) Kualifikasi akademik pendidikan minimum diploma empat (DIV) atau sarjana (S1); b) Latar belakang pendidikan tinggi dengan program pendidikan yang sesuai dengan mata pelajaran yang diajarkan, dan c) Sertifikat profesi guru untuk SMK/MAK.<sup>6</sup> Dan seterusnya.<sup>54</sup>

Pendidik (guru) juga harus memenuhi 4 standart kompetensi, Kompetensi-kompetensi yang meliputi keprofesionalan guru (berdasarkan Undang-Undang No.14 Tahun 2005, tentang Guru dan Dosen), dapat dilihat dari empat kompetensi, yaitu:

- 1) Kompetensi pedagogik
- 2) Kompetensi kepribadian
- 3) Kompetensi profesional
- 4) Kompetensi sosial

Keempat kompetensi ini memiliki indikator-indikator tertentu yang memberikan jaminan bahwa keempatnya dapat dilaksanakan dan terukur secara kuantitatif dan kualitatif, baik melalui pendidikan pra jabatan, *in serving training*,

---

<sup>54</sup>Anonim, (2006), *Peraturan Permerintah No.19 Thn. 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan*, Bsnp: Jakarta. Hal. 21 – 25.

pendidikan dan pelatihan tertentu, dan lain sebagainya. Keempat kompetensi di atas, memiliki indikator-indikator, yaitu:

- 1) Kompetensi pedagogik: Kemampuan dalam pengelolaan pembelajaran peserta didik, indikatornya:
  - a) Pemahaman wawasan atau landasan kependidikan
  - b) Pemahaman terhadap peserta didik
  - c) Pengembangan kurikulum/silabus
  - d) Perancangan pembelajaran
  - e) Pemanfaatan teknologi pembelajaran
  - f) Pemahaman terhadap peserta didik
  - g) Evaluasi proses dan hasil belajar
  - h) Pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis
  - i) Pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya
- 2) Kompetensi kepribadian; pemilikan sifat-sifat kepribadian, indikatornya:
  - a) Berakhlak mulia
  - b) Arif dan bijaksana
  - c) Mantap
  - d) Berwibawa
  - e) Dewasa
  - f) Stabil
  - g) Jujur
  - h) Menjadi teladan bagi peserta didik dan masyarakat

- i) Secara objektif mengevaluasi kinerja sendiri, dan
  - j) Mau dan siap mengembangkan diri secara mandiri dan berkelanjutan.
- 3) Kompetensi profesional; kemampuan dalam menguasai pengetahuan bidang ilmu, teknologi, dan/atau seni yang diampunya.
- a) Konsep-konsep dan metode disiplin keilmuan, teknologi, atau seni yang relevan.
  - b) Materi ajar yang luas dan mendalam sesuai standar isi program satuan pendidikan, mata pelajaran, dan/atau kelompok mata pelajaran yang akan diampunya.
- 4) Kompetensi sosial; indikatornya:
- a) Berkomunikasi lisan, tulisan, dan /atau isyarat
  - b) Menggunakan teknologi komunikasi dan informasi secara fungsional
  - c) Bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, pimpinan satuan pendidikan, dan sebagainya.
  - d) Menerapkan prinsip-prinsip persaudaraan sejati dan semangat kebersamaan.

Keempat kompetensi profesional yang seharusnya melekat dalam diri para guru itu, bukanlah sesuatu yang mudah untuk diterapkan jika tidak ada kemauan dari berbagai pihak, terutama guru itu sendiri.<sup>55</sup>

## 2. Standar Tenaga Kependidikan.

Mengenai Standar Kependidikan, pada pasal 35 sebagai berikut:

---

<sup>55</sup>Siti Halimah, (2009), *Manajemen Pengembangan Profesionalitas Guru*, Bandung: Citapustaka Media Perintis, Hal: 49-50.

- a. Tenaga kependidikan pada: a) TK/RA atau bentuk lain yang sederajat sekurang-kurangnya terdiri atas kepala TK/RA dan tenaga kebersihan; b) SD/MI atau bentuk lain dst; c) SMP/MTs maupun SMA/MA dst; d) SMK/MAK dst; e) SDLB, SMPLB, SMALB dst; f) Paket A, B, C dst; g) Lembaga kursus dan lembaga keterampilan dst.
- b. Standar untuk setiap jenis tenaga kependidikan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikembangkan oleh BSNP dan ditetapkan dengan Peraturan Menteri.

Berikutnya ketentuan-ketentuan tentang:

- 1) Pada pasal 36 tentang kualifikasi, kompetensi dan sertifikasi sesuai bidang masing-masing.
- 2) Pada pasal 37 tentang persyaratan kualifikasi, kompetensidan sertifikasi.
- 3) Pada pasal 38 tentang kriteria kerpala sekolah TK/RA, SD/MI, SMP/MTs, SMA/MA, SMK/MAK, SDLB, SMPLB, SMALB.
- 4) Pada pasal 39 tentang pengawasan pendidikan formal, kriteria pengawas.
- 5) Pada pasal 40 tentang pengawasan pendidikan non-formal dst.
- 6) Pada pasal 41 tentang syarat kompetensi penyelenggaraan pembelajaran.<sup>56</sup>

## 8. Penelitian Yang Relevan

---

<sup>56</sup>*Ibid*, Hal . 27 – 32.

Ada beberapa penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya, yaitu sebagai berikut:

1. Ika Dwi Rahmayati, yang telah meneliti tentang manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam peningkatan kualitas sekolah di sekolah MI Muhammadiyah PK Kartasura. Dalam penelitiannya ia mengatakan bahwa Manajemen sumber daya manusia diakui sangat penting dalam Peningkatkan kualitas sekolah. Adapun proses manajemen sumber daya manusia di MI Muhammadiyah PK Kartasura adalah: (1) Melakukan perencanaan sumber daya manusia yang baik, (2). Penarikan sumber daya manusia (*Rekrutment*) terhadap pelamar yang lulus syarat, (3). Seleksi dan penempatan sesuai dengan profesinya dan hasil dengan tes, (4). Mengadakan pelatihan dan pengembangan guna peningkatan kemampuan guru dan tenaga kependidikan, (5). Di adakanya penilaian prestasi kerja guru dan tenaga kependidikan setiap minggu, bulan maupun tahunan untuk meningkatkan kinerja guru dan tenaga kependidikan. (6). Memberi kesejahteraan pada pegawai berupa gaji bulanan dan berupa tunjangan, (7).Melakukan Pemutusan hubungan kerja sesuai dengan peraturan yang ada.
2. Jauharotul Muniroh, Yang Telah Meneilit Tentang Manajemen Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Di Madrasah Aliyah Negeri Kota Yogyakarta. Dalam penelitiannya ia mengatakannya bahwa dalam kegiatan pengembangan MAN Kota Yogyakarta secara maksimal dalam meningkatkan kualitas pendidik sehingga visi misi madrasah

tercapai, adapun pengembangan yang secara garis besar sebagai berikut: pertemuan guru dalam rumpun mata pelajaran (MGMP), pelatihan PTK dan peningkatan kualitas guru IPS, IPA, Bahasa dan Agama, *work-shop* penelitian ilmiah dan peningkatan pembelajaran guru, pelaksanaan pengembangan diri dalam MGMP Kemenag dan Dikbud, pendidikan dan pelatihan multimedia, pendampingan PTK dari LPMP dan PT, pelatihan *spiritual quantum learning* (SQL), pelatihan strategi pembelajaran *e-learning*, studi lanjut, kegiatan K3MA (Sosialisasi, Bimbingan teknis, kegiatan kompetisi madrasah, seminar/lokakarya), pengembangan sistem informasi madrasah (Sisma). Sedangkan dalam kegiatan pengembangan kegiatan pengembangan tenaga kependidikan di MAN Kota Yogyakarta meliputi: madrasah melakukan kola-borasi dengan berbagai instansi negeri mau-pun swasta, diklat, seminar, melakukan pelatihan baik mendatangkan tenaga ahli dari kampus di Yogyakarta seperti UGM, UIN, UNY, AKPRIND, menjalin kerja sama dengan madrasah-madrasah lain, menjalin kerjasama lewat jejaring sosial, Pengenalan IT yang dilangsung diatur Kanwil Keme-nag, adanya *briefing* setiap dua minggu sekali, *outbound*, adanya pengembangan yang dilakukan dengan melalui forum me-dia sosial, kegiatan pengajian.

3. Arif nur cahyo, dalam peneitiannya tentang Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan dalam Meningkatkan Daya Saing SDIT AR-RAHMAN. Dalam penelitiannya ia mengatakan bahwa pelatihan dan

pengembangan SDM Tenaga Pendidik dan Kependidikan dalam meningkatkan daya saing sekolah di SDIT Ar Rahmah dilakukan untuk memberi dampak atau pengaruh positif, baik untuk sekolah maupun personel, seperti sisi perubahan perilaku, skill individu yang tujuan akhirnya perbaikan bagi organisasi. Pengelolaan dan perencanaan karier dilakukan dengan proporsional, yakni dengan memberikan kesempatan yang sama (equality) kepada semua personel melalui berbagai tahapan yang sudah ideal. Proses yang dilakukan oleh SDIT Ar Rahmah telah memberikan dampak yang sangat positif bagi keberlangsungan hidup lembaga.

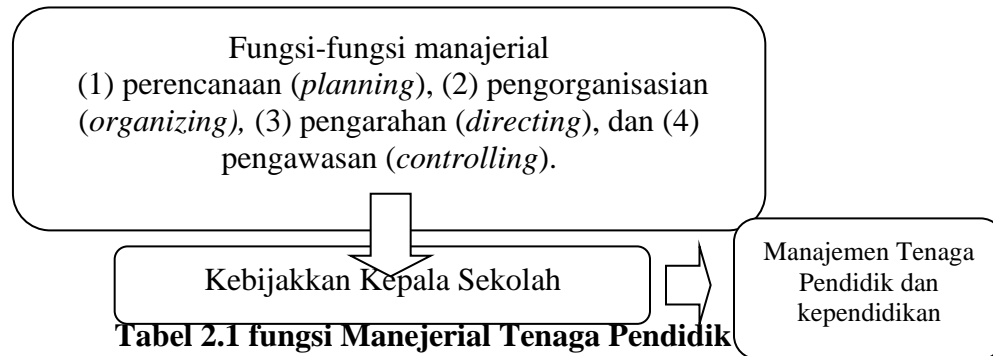
## **9. Kerangka Berpikir**

Manajemen Tenaga Pendidik dan Kependidikan merupakan hal yang sangat penting dalam meningkatkan mutu sekolah , manajemen yang baik dan efektif akan memberikan dampak yang positif. Manajemen harus dilaksanakan sesuai dengan fungsi-fungsinya sehingga apa yang diharapkan sesuai dengan tujuan yang diinginkan. Untuk menciptakan manajemen yang baik haruslah ada seorang pemimpin yang mempunyai mutu kepemimpinan yang baik, untuk menjalankan roda organisasi. Dalam menghasilkan atau menciptakan tenaga pendidik dan kependidikan tentu harus ada motivasi dan dorongan dari kepala sekolah sehingga tenaga pendidik dan kependidikan dapat meningkatkan kualitas dirinya sehingga tugas-tugas yang diberi dapat dikerjakan. Tenaga pendidik dan kependidikan seharusnya senantiasa mengasah diri dan banyak belajar sesuai dengan profesi yang ia duduki. Tenaga Pendidik dan Kependidikan merupakan salah satu Standar Nasional Pendidikan yang harus dipenuhi oleh setiap sekolah .

Dengan begitu, mutu sekolah yang merosot yang di karenakan kualitas pendidik dan kependidikan yang sangat menurun dalam menjalankan tugasnya akan menjadi lebih maksimal dan optimal kembali dalam meningkatkan mutu sekolah jika manajemen dapat dikelola dengan efektif dan efisien.



Secara rinci dan ringkas, kerangka berpikir dalam penelitian ini dapat dilihat melalui skema gambar dibawah ini:



### BAB III

#### METODOLOGI PENELITIAN

##### A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan peneliti untuk mengetahui Efektivitas Manajemen Tenaga Pendidik dan Kependidikan di Mts Cerdas Murni Medan Tembung adalah jenis penelitian kualitatif. Mengacu kepada Strauss dan Corbin, penelitian kualitatif adalah suatu jenis penelitian yang prosedur penemuan yang dilakukan tidak menggunakan prosedur statistik atau kuantifikasi. Dalam hal ini penelitian kualitatif adalah penelitian tentang kehidupan seseorang, cerita, perilaku, dan juga tentang fungsi organisasi, gerakan sosial atau hubungan timbal balik.<sup>57</sup>

Pendekatan penelitian ini adalah pendekatan fenomenologi. Perspektif fenomenologi merupakan hal sentral dalam konsepsi metode kualitatif. Pada intinya fenomenologi memandang perilaku manusia apa yang dikatakan orang dan yang dilakukan sebagai suatu hasil dari bagaimana orang menafsirkan dunianya. Tugas utama pendekatan fenomenologi adalah menangkap proses dan interpretasi.<sup>58</sup>

Pendekatan ini dilakukan untuk memahami dan memberikan gambaran tentang isi data yang ada dalam tenaga pendidik dan kependidikan. Penelitian ini

---

<sup>57</sup> Salim Dan Syahrudin, (2007), *Metodologi Penelitian Kualitatif (Konsep Dan Aplikasi Dalam Ilmu Sosial, Keagamaan Dan Pendidikan)*, Bandung: Citapustaka Media, Hal: 41.

<sup>58</sup> *Ibid*, 91-92.

mengungkapkan fakta yang alamiah berdasarkan data yang diperoleh dari Kepala Sekolah, Tenaga Pendidik (Guru) dan Tenaga Kependidikan (Tata Usaha).

## **B. Lokasi dan Waktu Penelitian**

### **1. Lokasi Penelitian**

Penelitian dilaksanakan di Mts Cerdas Murni Pasar 7 , Kecamatan Medan Tembung, Kota Medan.

### **2. Waktu Penelitian**

Adapun penelitian ini dilaksanakan dalam kurun waktu yang singkat, di mulai dari bulan July sampai dengan Agustus 2019.

## **C. Latar Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di sekolah Mts Cerdas Murni, sekolah ini dipilih sebagai latar penelitian adalah karena peneliti ingin melihat dan mengamati serta mengidentifikasi secara jelas dan terbuka terhadap situasi yang ada dalam dalam sekolah tersebut mengenai Efektivitas Manajemen Tenaga Pendidik dan Kependidikan.

Sugiyono menyatakan bahwa penelitian kualitatif tidak menggunakan istilah populasi, tetapi dinamakan situasi sosial (*social situation*), yang terdiri dari tiga elemen yaitu: tempat (*place*), pelaku (*actors*), dan aktivitas (*activity*).<sup>59</sup>

## **D. Sumber Data**

---

<sup>59</sup> Sugiyono, (2016), *Metode Penelitian Pendidikan*, Bandung: Alfabeta, Hal: 297

Adapun sumber/ subjek dalam penelitian kualitatif adalah orang yang dapat dijadikan sebagai, sumber informasi sebanyak-banyaknya kepada peneliti. Sumber data di sini dibagi menjadi dua bagian, yaitu :

#### 1. Data Primer

Sumber data Primer dalam penelitian ini diarahkan pada pencarian data dari kepala sekolah, guru maupun tatausaha di Mts Cerdas Murni Medan pencarian data akan dimulai dari kepala sekolah sebagai informasi kunci, informasi ditentukan berdasarkan atas petunjuk kepala sekolah, kecukupan data didasarkan pada kejenuhan data yaitu apabila dari data yang satu dan data yang lainnya adalah sama.

#### 2. Data sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan dari sumber-sumber yang telah ada. Data itu biasanya diperoleh dari perpustakaan atau laporan-laporan, dokumen penelitian yang terdahlu. Data sekunder disebut juga data tersedia.<sup>60</sup>

Dalam data primer dan sekunder mempunyai perolehan data yang berbeda. Data primer yang menjadi sumber data atau informannya, yaitu kepala sekolah, Guru, dan TataUsaha. Sedangkan data sekunder sumber datanya dapat diperoleh dari dokumen, foto-foto, rekaman audio suara selama penelitian.

---

<sup>60</sup>Rusydi Ananda Dan Tien Rafida, (2017), *Pengantar Evaluasi Program Pendidikan*, Medan:Perdana Publishing , Hal: 139-140.

## **E. Subjek Penelitian**

Subjek yang diteliti dalam penelitian kualitatif disebut informan yang di jadikan teman bahkan konsultan untuk menggali informasi yang dibutuhkan peneliti. Berkaitan dengan hal ini, Spradley menjelaskan bahwa informan yang dipilih haruslah seseorang yang benar-benar memahami kultur atau situasi yang ingin diteliti untuk memberikan informasi kepada peneliti.<sup>61</sup>

Pada subjek penelitian kali ini, yang menjadi informan yang berkaitan dengan judul dan sasaran peneliti ialah Kepala sekolah, Pendidik (guru), dan Tenaga Kependidikan (Tata Usaha). Menurut Sugiyono, dalam penelitian kualitatif instrumen utamanya adalah peneliti sendiri, namun selanjutnya setelah fokus penelitian menjadi jelas, maka kemungkinan akan dikembangkan instrumen penelitian sederhana, yang diharapkan dapat melengkapi data yang telah ditemukan observasi dan wawancara.<sup>62</sup>

## **F. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data**

### **1. Teknik Pengumpulan Data**

Dalam penelitian ini untuk memperoleh data dan informasi yang tepat, maka peneliti menggunakan beberapa teknik dalam pengumpulan data yaitu, wawancara, observasi, dan dokumentasi.

---

<sup>61</sup> Salim Dan Syahrudin, (2007), *Metodologi Penelitian Kualitatif (Konsep Dan Aplikasi Dalam Ilmu Sosial, Keagamaan Dan Pendidikan)*, Bandung: Citapustaka Media, Hal: 142-143.

<sup>62</sup> Sugiyono, (2016), *Metode Penelitian Pendidikan*, Bandung: Alfabeta, Hal: 307.

#### a. Wawancara

Wawancara merupakan instrumen pengumpulan data yang mengendaki komunikasi langsung antara peneliti dengan subjek penelitian. Esterberg sebagaimana dikutip Sugiyono menjelaskan 3 macam jenis wawancara yaitu: 1) Wawancara terstruktur, 2) Wawancara semi terstruktur, dan 3. Wawancara tidak terstruktur.

Dari ketiga wawancara yang dikemukakan oleh Sugiyono, peneliti memakai wawancara semi terstruktur. Wawancara semi terstruktur dilakukan lebih bebas dibandingkan dengan wawancara terstruktur. Tujuan wawancara semi terstruktur adalah menemukan permasalahan secara lebih terbuka, di mana pihak yang diajak wawancara diminta pendapat dan ide-idenya. Dalam melakukan wawancara peneliti mendengarkan secara teliti dan mencatat apa yang dikemukakan oleh responden.<sup>63</sup>

Wawancara ini dilakukan untuk memperjelas jawaban dari semua rumusan masalah yang ada. Wawancara dilakukan secara langsung kepada informan yang sudah di tentukan. Lalu wawancara ini dilakukan untuk memperoleh data mengenai Efektivitas Manajemen Tenaga Pendidik dan Kependidikan dalam peningkatan Mutu Madrasah di Mts Cerdas Murni.

#### b. Observasi

---

<sup>63</sup>Rusydi Ananda Dan Tien Rafida, (2017), *Pengantar Evaluasi Program Pendidikan*, Medan:Perdana Publishing, Hal: 108-109.

Secara umum terdapat empat jenis metode observasi yaitu: 1. Observasi terbuka, 2. Observasi terfokus, 3. Observasi terstruktur, 4. Observasi sistematis.

a) Observasi terbuka

Observasi terbuka dimulai dari pemikiran netral dan tidak diadakan pengarahannya terlebih dahulu sebelumnya, sehingga *observer* dapat berimprovisasi untuk merekam hal-hal penting dalam proses pembelajaran dalam rangka penerapan tindakan perbaikan.

a. Observasi terfokus

Observasi terfokus adalah observasi yang dilakukan secara spesifik, yaitu observasi yang diarahkan kepada aspek tertentu Tentang Efektivitas Manajemen Tenaga pendidik (guru) dan Kependidikan (Tata Usaha) atau Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan dalam melaksanakan tugasnya.

b. Observasi terstruktur

Observasi terstruktur adalah observasi yang ditandai dengan perekam data yang sederhana tetapi dengan format lebih rinci, sehingga pengamat tinggal membubuhkan tanda cacah atau tanda-tanda lain pada kolom yang disediakan.

c. Observasi sistematis

Observasi sistematis adalah bentuk observasi yang diarahkan pengkategorian bentuk dan jenis data pengamatan yang disusun secara rinci. Penggunaan observasi sistematis dilakukan akibat banyaknya kode yang harus diberikan dalam format observasi.

Dalam observasi, peneliti mengamati dan meninjau secara langsung apa saja hal atau permasalahan yang menyangkut dengan Efektivitas Manajemen Tenaga Pendidik dan Kependidikan.

b) Dokumentasi

Dokumentasi berfokus pada objek yang diamati dalam bentuk dokumen. Data yang terkandung dalam dokumen dapat digali, dicacahkan, dikumpulkan, dengan menggunakan daftar centang ataupun pedoman dokumentasi yang telah disusun seperti halnya dengan observasi.<sup>64</sup>

Telaah dokumen adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan menelaah dokumen yang ada untuk mempelajari pengetahuan dan fakta yang hendak diteliti. Telaah dokumen biasanya dilakukan dalam penelitian sejarah dan harus didukung oleh pengetahuan teoritik dari penelitian. Telaah dokumen dapat merupakan teknik utama dalam suatu penelitian kualitatif dan dapat pula hanya sebagai pendukung/penunjang.<sup>65</sup>

Dalam teknik ini peneliti menggunakannya dalam proses mengadakan penelitian di lokasi tersebut, baik berupa tulisan yang berbentuk dokumen, foto-foto, dan rekaman suara saat wawancara.

c) Instrumen penelitian

---

<sup>64</sup>Rusydi Ananda Dan Tien Rafida, (2017), *Pengantar Evaluasi Program Pendidikan*, Medan: Perdana Publishing, Hal: 112-116.

<sup>65</sup>Effi Aswita Lubis, (2012), *Metode Penelitian Pendidikan*, Medan: Unimed Press, Hal: 134.



Instrumen penelitian merupakan alat bantu bagi peneliti dalam mengumpulkan data tentang Efektivitas Manajemen Tenaga Pendidik dan Kependidikan.<sup>66</sup>

Untuk memilih dan menentukan metode dan instrumen pengumpulan data dapat dilihat dalam Tabel 2.2 berikut ini.

**Tabel 2.2** Pasangan Metode dan Instrumen Pengumpulan Data

No.	Jenis Metode	Jenis Instrumen
1.	Wawancara (interview)	Pedoman wawancara (interview guide), daftar cocok (check-list)
2.	Pengamatan/observasi (observation)	Lembar pengamatan, panduan pengamatan, panduan observasi, dan daftar cocok.
3.	Dokumentasi	Daftar cocok (check-list), tabel. <sup>67</sup>

## G. Teknik Analisis Data

Analisis Data Kualitatif adalah upaya yang dilakukan dengan jalan bekerja dengan data, mengorganisasikan data, memilah-milahnya menjadi satuan yang

---

<sup>66</sup>Nurul Zuriah, (2009), *Metodologi Penelitian Sosial Dan Pendidikan Teori-Aplikasi*, Jakarta: Pt Bumi Aksara, Hal: 168.

<sup>67</sup>*Ibid*, 172.

dikelola, mensintesiskannya, mencari dan menemukan apa yang penting dan apa yang dipelajari, dan memutuskan apa yang dapat diceritakan kepada orang lain.<sup>68</sup>

Bogdan dan Biklen menjelaskan bahwa analisis data ialah proses mencari dan mengatur secara sistematis transkrip wawancara, catatan lapangan dan bahan-bahan lain yang telah dikumpulkan untuk menambah pemahaman sendiri mengenai bahan-bahan tersebut sehingga memungkinkan temuan tersebut dilaporkan kepada pihak lain.<sup>69</sup>

Ada tiga unsur utama dalam proses analisis data pada penelitian kualitatif, yaitu: reduksi data, sajian data (data display), dan penarikan kesimpulan atau verifikasi.

#### 1. Reduksi Data

Reduksi data adalah bagian dari proses yaitu bentuk analisis untuk mempertegas, memperpendek, membuat fokus, membuang hal yang tidak penting, untuk mengatur data sehingga dapat dibuat kesimpulan.

#### 2. Sajian Data

Sajian data adalah suatu susunan informasi yang memungkinkan dapat ditariknya suatu kesimpulan penelitian. Dengan melihat sajian data, peneliti akan memahami apa yang terjadi serta memberikan peluang bagi peneliti untuk mengerjakan sesuatu pada analisis atau tindakan lain berdasarkan pemahamannya.

---

<sup>68</sup>Lexy J Moleong, (2014), *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: Pt Remaja Rosdakarya, Hal: 248.

<sup>69</sup>Salim Dan Syahrudin, (2007), *Metodologi Penelitian Kualitatif (Konsep Dan Aplikasi Dalam Ilmu Sosial, Keagamaan Dan Pendidikan)*, Bandung: Citapustaka Media, Hal: 145-146.

### 3. Penarikan Kesimpulan/Verifikasi

Sejak awal pengumpulan data, peneliti harus mudah memahami makna hal-hal yang ditemui dengan mencatat keteraturan, pola-pola, pernyataan dari berbagai konfigurasi, arah hubungan kasual, dan proporsisi.

Kesimpulan akhir pada penelitian kualitatif, tidak akan ditarik kecuali setelah proses pengumpulan data berakhir. Kesimpulan yang dibuat perlu diverifikasi dengan cara melihat dan mempertanyakan kembali, sambil meninjau secara sepintas pada catatan lapangan untuk memperoleh pemahaman yang lebih cepat.<sup>70</sup>

## H. Penjaminan Keabsahan Data

Dalam penelitian kualitatif faktor keabsahan data juga sangat diperhatikan karena suatu hasil penelitian tidak ada artinya jika tidak mendapat pengakuan atau terpercaya. Untuk memperoleh pengakuan terhadap hasil penelitian ini terletak pada keabsahan data penelitian yang telah dikumpulkan. Berpedoman kepada pendapat Lincoln & Guba, untuk mencapai trustworthiness (kebenaran), digunakan teknik kredibilitas, transferabilitas, dependabilitas, dan konfirmabilitas yang terkait dengan proses pengumpulan dan analisis data.

### 1. Kredibilitas (Keterpercayaan)

---

<sup>70</sup>Effi Aswita Lubis, (2012), *Metode Penelitian Pendidikan*, Medan : Unimed Press, Hal: 139-140.

Adapun usaha untuk membuat lebih terpercaya (credible) proses, interpretasi dan temuan dalam penelitian ini yaitu dengan cara:

- a. Keterikatan yang lama (prolonged engagement) peneliti dengan yang diteliti dalam kegiatan memimpin yang dilakukan oleh pimpinan umum di pesantren.
  - b. Ketekunan pengamatan (persistent observation) terhadap cara-cara memimpin oleh pimpinan umum dalam pelaksanaan tugas dan kerjasama oleh para aktor-aktor di lokasi penelitian untuk memperoleh informasi yang terpercaya,
  - c. Melakukan triangulasi (triangulation).
  - d. Mendiskusikan dengan teman sejawat yang tidak berperan serta dalam penelitian, sehingga penelitian akan mendapat masukan dari orang lain.
  - e. Kecukupan Referensi.
  - f. Analisis Kasus Negatif.
2. Transferabilitas (Transferability)

Generalisasi dalam penelitian kualitatif tidak mempersyaratkan asumsi asumsi seperti rata-rata populasi dan rata-rata sampel atau asumsi kurva norma. Transferabilitas memperhatikan kecocokan arti fungsi unsur-unsur yang terkandung dalam fenomena studi dan fenomena lain di luar ruang lingkup studi.

### 3. Dependabilitas (Dependability)

Menurut Lincoln dan Guba, keabsahan data ini dibangun dengan teknik:

- a. Memeriksa bias-bias yang datang dari peneliti ataupun datang dari objek penelitian,
  - b. Menganalisis dengan memperhatikan kasus negatif,
  - c. Mengkonfirmasi setiap simpulan dari satu tahapan kepada subjek penelitian.
4. Konfirmabilitas (Confirmability)

Konfirmabilitas identik dengan objektivitas penelitian atau keabsahan deskriptif dan interpretatif. Keabsahan data dan laporan penelitian ini dibandingkan dengan menggunakan teknik, yaitu: mengkonsultasikan setiap langkah kegiatan kepada promotor atau konsultan sejak dari pengembangan desain, menyusun ulang fokus, penentuan konteks dan narasumber, penetapan teknik pengumpulan data, dan analisis data serta penyajian data penelitian.<sup>71</sup>

---

<sup>71</sup> Salim Dan Syahrur, (2007), *Metodologi Penelitian Kualitatif (Konsep Dan Aplikasi Dalam Ilmu Sosial, Keagamaan Dan Pendidikan)*, Bandung: Citapustaka Media, Hal: 165-169.

## **BAB IV**

### **PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN**

#### **A. Tujuan Umum Penelitian**

##### **1. Sejarah berdirinya MTs. Cerdas Murni Tembung**

Madrasah Tsanawiyah Cerdas Murni Tembung di dirikan pada tahun 2008. Dengan izin operasional 421.3/4369, PM 2006, NSM MTs 121212070096 dengan akreditasi “A” (Amat Baik). Madrasah ini terletak di jalan Beringin no.33 pasar VII Tembung Kecamatan Percut Sei Tuan Deli Serdang. Siswa MTs Cerdas Murni Tembung pada awal nya berjumlah 89 Siswa. Alasan mengapa MTs Cerdas Murni ini didirikan karena berawal dari hati kecil Bapak adlin yang ingin membantu masyarakat kurang mampu dalam hal pendidikan.

Adapun pergantian kepala sekolah di MTs Cerdas Murni Tembung mulai tahun pertama sampai sekarang ini sudah berjumlah 3 orang yaitu:

- a. Asmaruddin, S.Pd,I
- b. Ibrahim Arbi, S. Ag, S. Pd.I
- c. Sumarlan S.Pd sampai sekarang

##### **2. Profil MTs. Cerdas Murni Tembung**

Profi madrasah merupakan salah satu media yang bertujuan untuk memperkenalkan sebuah lembaga atau organisasi atau pandangan gambaran, penampungan dan grafik atau ikhtiar yang memberikan fakta tentang hal-hal khusus.

**Tabel 4.1**  
**Data MTs. Cerdas Murni Tembung T.P. 2018/2019<sup>72</sup>**

NO	NAMA	KETERANGAN
1	Nama Madrasah	MTs Cerdas Murni
	Alamat	Jl. Beringin No. 33 Pasar VII Tembung
3	Kecamatan	Percut Sei Tuan
4	Kabupaten	Deli Serdang
5	NSS/NSM	121212070096
6	No dan Tgl SK Pembukaan Madrasah	Kd.02.01/5/PP.00.5/1113/2008 & tgl.18 Sept. 2008
7	No.Izin operasional Madrasah	361 Tahun 2010 Tanggal 08 Juni 2010
8	NPSN	10264245
9	Jenjang Akreditasi	A
10	Tahun	2012
11	Kode Sekolah	371
12	Rayon	36
13	Kode Pos	20371

---

<sup>72</sup>Data MTs. Cerdas Murni Tembung T.P. 2018/2019 diambil dari Ruang Tata Usaha MTs. Cerdas Murni Tembung

14	Luas Lapangan	700m <sup>2</sup>
15	Luas Tanah	7200m <sup>2</sup>
16	Luas Bangunan	3142m <sup>2</sup>
17	Luas Halaman	420m <sup>2</sup>
18	Luas Kebun	600m <sup>2</sup>
19	No. Telp	(061) 7384039
20	Akte Notaris	TANGGAL 09 MEI 2005 No. C-339. HT.03.01- HT. 2003
21	Atas Nama	Agustina Chairiza, SH
22	Email	<a href="mailto:Cerdasmurni06@gmail.com">Cerdasmurni06@gmail.com</a>
23	Web	http: Cerdasmurni06.blogspot.com
24	Latitude	3,591,206
25	Longitude	98,755,218

**Sumber Data: Ruang Tata Usaha MTs Cerdas Murni Tembung**

### **3. Visi, Misi dan Tujuan Madrasah Tsanawiyah Cerdas Murni Tembung**

#### **Visi**

Visi MTs Cerdas Murni Tembung adalah “Menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas , berilmu, berakhlak mulia, beriman dan bertakwa kepada Allah SWT.

#### **Misi**



Misi MTs Cerdas Murni Tembung secara keseluruhan bermuara pada upaya mewujudkan visi yang telah dirumuskan yakni mewujudkan:

- a. Menyelenggarakan pendidikan, pengetahuan dan teknologi (IPTEK) disertai ilmu agama agar terbentuk anak didik yang berilmu dan berakhlak mulia.
- b. Anak didik diharapkan lulus ujian nasional (UN) 100% serta dapat memasuki perguruan tinggi yang terbaik.
- c. Meningkatkan komitmen seluruh tenaga kependidikan terhadap tugas pokok dan fungsinya.
- d. Mengembangkan teknologi informasi dan komunikasi dalam pembelajaran dan administrasi sekolah.

### **Tujuan**

- a. Mempersiapkan peserta didik yang bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa dan berakhlak mulia.
- b. Mempersiapkan peserta didik agar menjadi manusia yang berkepribadian, cerdas, berkualitas dan berprestasi dalam bidang olahraga dan seni.
- c. Membekali peserta didik agar memiliki keterampilan teknologi, informasi dan komunikasi serta mampu mengembangkan diri secara mandiri.
- d. Menanamkan peserta didik sikap ulet dan gigih dalam berkompetisi, beradaptasi dengan lingkungan dan mengembangkan sikap sportifitas.
- e. Membekali peserta didik dengan ilmu pengetahuan dan teknologi agar mampu bersaing dan melanjutkan ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi.

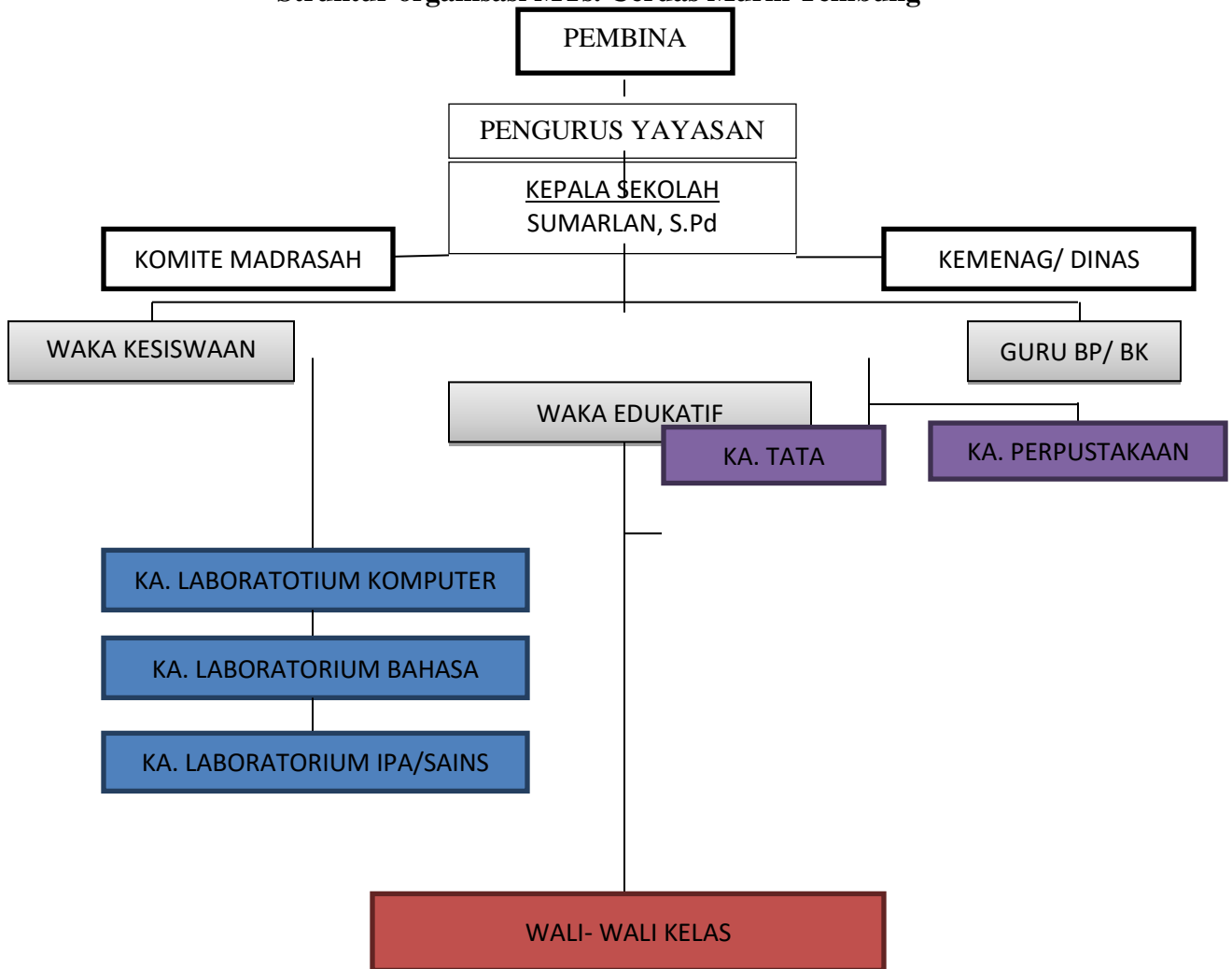
Hasil penelitian di atas menunjukkan bahwa Madrasah Tsanawiyah Cerdas Murni Tembung mempunyai target ingin dicapai berdasarkan visi, misi dan tujuan yang telah dirumuskan dan sesuai dengan program pemerintah.

#### **4. Struktur Organisasi Madrasah Tsanawiyah Cerdas Murni Tembung**

Langkah yang dilakukan kepala sekolah MTs Cerdas Murni dalam menjalankan kepemimpinannya adalah mmenciptakan tugas-tugas dan personil yang mengerjakan serta membuat persyaratan yang dilakukan untuk melaksanakan pekerjaan tersebut.

Dalam hal ini kepala sekolah dituntun untuk memperhatikan prinsip-prinsip keorganisasian yaitu: perumusan tujuan yang jelas, dan rentang pengawasan yang efektif. Salah satu komponen yang dimiliki oleh MTs Cerdas Murni adalah struktur organisasi, karena dengan struktur organisasi dapat tergambar dengan jelas tentang sistem pembagian tugas, koordinasi, dan kewenangan dalam setiap jabatan disekolah ini

**Gambar 4.1**  
**Struktur organisasi MTs. Cerdas Murni Tembung<sup>73</sup>**



**Sumber Data: Ruang tata usaha MTs. Cerdas Murni Tembung**

Berdasarkan struktur organisasi MTs. Cerdas Murni Tembung diatas, berikut akan dideskripsikan tugas-tugas pokok dan fungsi masing-masing:

- Kepala Madrasah

<sup>73</sup>Struktur Organisasi MTs. Cerdas Murni Tembung diambil dari dokumentasi Ruang Tata Usaha MTs. Cerdas Murni Tembung

Kepala Madrasah Tsanawiyah Cerdas Murni mempunyai tugas sebagai berikut: 1) Mengusahakan/menyediakan izin operasional pendidikan, 2) Mengusahakan tenaga pendidik dan pegawai madrasah, 3) Menetapkan pembagian tugas pendidik dan pegawai, 4) Mengusahkan dan penyelesaian pendaftaran siswa/siswi, 5) Mengadakan rapat guru-guru dan wali murid, 6) Bekerja sama dengan pengurus tentang pembayaran gaji guru, 7) Mengurus administrasi madrasah ke instansi yang terkait, 8) Menjaga sarana dan prasarana Madrasah, 9) Mengusahakan peningkatan mutu pendidikan, 10) Bertanggung jawab kepada pengurus dan kementrian agama.

a. Wakil Kepala Madrasah Bidang Kesiswaan

Adapun tugas dan tanggung jawab wakasek bagian kesiswaan MTs. Cerdas Murni adalah sebagai berikut: 1) Membuat dan menyusun program kerja kegiatan sekolah di bidang kesiswaan, 2) Mengawasi pelaksanaan tata tertib siswa, 3) Mengoordinasi kegiatan studi banding atau karyawisata siswa, 4) Mengoordinasi pelaksanaan upacara di sekolah, 5) Menyusun program jadwal pembinaan terhadap siswa secara berkala dan mengoordinasi serta mengawasi pelaksanaannya, 6) Mengadakan dan melaksanakan pemilihan siswa teladan dan berkoordinasi dengan wakasek dan guru BK, 7) Melakukan kajian/analisis atas hasil evaluasi kegiatan kesiswaan serta membuat usulan rencana tindakan perbaikan selanjutnya.

b. Wakil Kepala Madrasah Bidang Edukatif

Adapun tugas dan tanggung jawab wakasek bagian edukatif MTs Cerdas Murni adalah sebagai berikut: 1) Menyusun program pengajaran (Program

Tahunan dan Semester), 2) Menyusun Kalender Pendidikan, 3) Menyusun SK pembagian tugas mengajar guru dan tugas tambahan lainnya, 4) Menyusun jadwal pelajaran, 5) Menyusun Program dan jadwal Pelaksanaan Ujian Akhir Sekolah / Nasional, 6) Menyusun kriteria dan persyaratan siswa untuk naik kelas/tidak serta lulus/tidak siswa yang mengikuti ujian, 7) Menyusun jadwal penerimaan buku laporan pendidikan (Raport) dan penerimaan STTB/Ijasah dan STK, 8) Menyediakan silabus seluruh mata pelajaran dan contoh format RPP, 9) Mengkoordinasikan dan mengarahkan penyusunan satuan pelajaran, 10) Menyusun laporan pelaksanaan pelajaran secara berkala

c. Guru BK

Adapun tugas guru bimbingan konseling MTs Cerdas Murni adalah sebagai berikut: 1) Memeriksa kemajuan siswa, 2) Menindaklanjuti laporan guru dan wali kelas atas pelanggaran tata tertib siswa, 3) Melakukan bimbingan dan konseling terhadap siswa yang bermasalah, melaksanakan pembinaan siswa.

d. Kepala Laboratorium

Kepala laboratorium MTs Cerdas Murni Tembung memiliki tugas sebagai berikut: 1) Menyediakan fasilitas laboratorium untuk kegiatan penelitian atau karya ilmiah, 2) Mengembangkan dan menyempurnakan sarana dan prasarana sistem yang menunjang kegiatan laboratorium, 3) Mengontrol pemakaian laboratorium secara rutin, 4) Mengontrol kondisi-keadaan perangkat dan sarana laboratorium secara rutin

e. Kepala Tata Usaha

Kepala tata usaha MTs Cerdas Murni Tembung memiliki tugas sebagai berikut: 1) menyusun RAPBM madrasah, 2) memberikan pembayaran honor guru dan tenaga lainnya, 3) membuat laporan keuangan, 4) mengerjakan dan mengarsipkan surat masuk/keluar, 5) bertanggung jawab terhadap pengurusan administrasi.

f. Kepala Perpustakaan

Kepala Perpustakaan MTs Cerdas Murni Tembung memiliki tugas sebagai berikut: (1) Merencanakan pengadaan buku /an perpustakaan sekolah, (2) Mendistribusikan buku.bahan perpustakaan peserta didik, guru yang memerlukan, (3) Merencanakan pengembangan buku/bahan perpustakaan, (4) Menjaga, memelihara, dan memperbaiki buku/bahan perpustakaan, (5) Mengiinventarisasi buku/bahan perpustakaan sesuai dengan katalog buku, (6) Menyimpan buku – buku/ bahan perpustakaan, (7) Pemberian informasi kepada guru, peserta didik, TU, tentang buku perpustakaan, (8) Mempermudah pelayanan, (9) Pengadaan, pemeliharaan, penghapusan bahan pustakan, (10) Membuat aturan peminjaman dn keanggotaan, (11) Membuat tata tertib dalam ruang perpustakaan, (12) Membuat struktur organisasi perpustakaan dan uraian pembagian tugas, (13) Membuat laporan berkala dan berkelanjutan kepada kepala sekolah.

g. Wali kelas

Wali kelas di MTs Cerdas Murni memiliki tugas sebagai berikut: (1) mengelola daftar kelas, (2) mengelola jadwal pelajaran, (3) mengelola daftar piket

siswa, (4) mengelola buku absen, (5) mengelola buku data siswa, (6) mengawasi siswa dalam setiap kegiatan di madrasah, (7) menghimpun nilai siswa, (8) bekerja sama dengan urusan kurikulum, urusan kesiswaan, guru mata pelajaran dan bimbingan konseling.

#### h. Guru

Guru-guru di MTs Cerdas Murni mempunyai tanggung jawab sebagai berikut: (1) menandatangani setiap daftar hadir setiap hari kerja, (2) hadir tepat waktu sesuai dengan jam yang telah ditentukan, (3) membuat RPP, (4) melaksanakan tes formatif, (5) membuat penilaian hasil tes dan memindahkan nilai tersebut ke blangko penilaian serta mengarsipkan soal-soal tes, (6) membuat catatan harian siswa dan bila perlu dilaporkan kepada piket, (7) melaksanakan tugas sesuai dengan kurikulum, (8) menjaga nama baik madrasah, baik di dalam maupun diluar madrasah.

#### i. Siswa

Siswa merupakan objek pendidikan yang berperan sebagai penerima kebijakan kurikulum dan pembelajaran dikelas. Sehingga tujuan dari pendidikan di madrasah dapat berjalan.

### **5. Keadaan guru/ staf pengajar di MTs Cerdas Murni Tembung**

Guru adalah orang yang bertanggung jawab atas perkembangan peserta didik dengan mengupayakan seluruh potensi anak didik, baik potensi afektif, kognitif maupun psikomotorik. Guru-guru di MTs Cerdas Murni Tembung merupakan guru-guru yang memiliki keahlian dalam mendidik, membimbing dan

mengajar. Guru bertugas sebagai tenaga pendidik harus memiliki semua perangkat dan syarat yang dibutuhkan.

Adapun jumlah guru/staf di MTs Cerdas Murni Tembung adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.2**  
**Keadaan personil MTs Cerdas Murni Tembung<sup>74</sup>**

No	Nama	Jabatan	L/P	Jenjang	Mengajar	Tahun
1	Sumarlan S.Pd	Kepala Sekolah	L	S1	Matematika	2008
2	Rita wahyuni,S.Pd	Waka Edukatif	P	S1	Seni Budaya	2010
3	Zaddatun Hawai, MA	Waka Kesiswaan	P	S1	Bahasa Arab	2008
4	Mhd zainuddin, S.Ag	Wali kelas	L	S1	Fiqih	2008
5	Yeni Nasril, MA	Guru	P	S2	Akidah akhlak/ SKI	2008
6	Erny, S.Pd	Ka. Lab IPA	P	S1	IPA/Prakarya	2008
7	Sumarwan, S.Pd	Ka.lab komputer	L	S1	TIK	2008
8	Dra.Nurkamaliah S.PdI	Wali Kelas	P	S1	Tahfizul quran	2010
9	Riza zuwinasari, T, S.Pd	Guru	P	S1	B. Indonesia	2008
10	Sri yanti, S.Pd	Guru	P	S1	IPS	2008

<sup>74</sup>Keadaan Personil MTs. Cerdas Murni Tembung diambil dari Ruang Tata Usaha MTs. Cerdas Murni Tembung



11	Revan ED, SH	Guru	L	S1	PKN	2008
12	Dede Novandi, S.Pd	Guru	L	S1	Penjas	2008
13	Siti Sahara, S. Pd.I	Wali kelas	P	S1	Tahfizul quran	2016
14	Siti Maimunah, S.Pd	Guru	P	S1	B. Indonesia	2017
15	M. Rasyid Ridho, MA	Guru	L	S2	BK	2016
16	Ahmad Rifai R, S.Pd	Ka.lab bahasa	L	S1	B.Ingggris	2017
17	Nurul Huda, S.Pd	Wali kelas	P	S1	B.inggris	2017
18	Heriadi S.Pd.I	Ka. Perpustakaan	L	S1	Penjas	2017
19	Fadliani, M.Pd	Guru	P	S2	Matematika	2017
20	Pranata, SpdI	KTU	L	SMA	-	2015

**Sumber Data: Ruang Tata Usaha MTs. Cerdas Murni Tembung**

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa guru yang mengajar di

MTs cerdas Murni, rata-rata sudah mendapatkan gelar Strata 1.

## 6. Keadaan sarana dan prasarana di MTs Cerdas Murni Tembung

**Tabel 4.3**  
**Keadaan sarana dan prasarana di MTs. Cerdas Murni Tembung<sup>75</sup>**

No	Jenis Ruangan	Jumlah	Keadaan/kondisi
1	Ruang kelas	7	Baik
2	Ruang Laboratorium	3	Baik
3	Ruang Perpustakaan	1	Baik
4	Ruang Kepala Sekolah	1	Baik
5	Ruang Guru	1	Baik
6	Ruang BP/BK	1	Baik
7	Laboratorium Komputer	1	Baik
8	Ruang Tata Usaha	1	Baik
9	Koperasi	1	Baik
10	Ruang ibadah	1	Baik
11	Ruang Osis	1	Baik
12	WC guru laki-laki	2	Baik
13	WC guru perempuan	2	Baik
14	WC siswa laki-laki	2	Baik

---

<sup>75</sup> Keadaan Sarana dan Prasarana di MTs. Cerdas Murni Tembung diambil dari Ruang Tata Usaha MTs. Cerdas Murni Tembung

15	WC siswa Perempuan	2	Baik
16	Lapangan Futsal	1	Baik
17	Lapangan Basket	1	Baik

**Sumber Data: Ruang tata usaha MTs Cerdas Murni Tembung**

## **7. Keadaan siswa-siswi di MTs Cerdas Murni Tembung**

Dalam proses belajar mengajar, siswa sebagai objek sekaligus sebagai subjek dalam pelaksanaan belajar mengajar harus mendapat perhatian yang tinggi dari pihak sekolah terutama para penyelenggara pendidikan. Untuk mengetahui jumlah siswa di MTs Cerdas Murni Tembung dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

**Tabel 4.4**  
**Keadaan siswa di MTs Cerdas Murni Tembung<sup>76</sup>**

Kelas	Jumlah		Jumlah
	Laki-laki	Perempuan	
<b>VII-A</b>	<b>16</b>	<b>23</b>	<b>39</b>
<b>VII-B</b>	<b>13</b>	<b>27</b>	<b>40</b>
<b>VIII-A</b>	<b>15</b>	<b>18</b>	<b>33</b>
<b>VIII-B</b>	<b>19</b>	<b>16</b>	<b>35</b>
<b>VIII-C</b>	<b>16</b>	<b>17</b>	<b>33</b>
<b>IX-A</b>	<b>17</b>	<b>22</b>	<b>39</b>
<b>IX-B</b>	<b>18</b>	<b>22</b>	<b>40</b>

**Sumber Data: Ruang tata usaha MTs Cerdas Murni Tembung**

Dari tabel tersebut diatas terlihat bahwa jumlah rata-rata perkelas adalah 35 orang perkelas dan jika dijumlahkan maka keseluruhan siswa MTs Cerdas Murni Tembung ialah 256 siswa.

---

<sup>76</sup>Keadaan Siswa di MTs Cerdas Murni Tembung diambil dari Ruang Tata Usaha MTs. Cerdas Murni Tembung

## **B. Temuan Khusus Penelitian**

Temuan khusus deskripsi ini berkenaan dengan hasil penelitian, disusun berdasarkan jawaban atas pertanyaan-pertanyaan dalam penelitian melalui wawancara, dokumen, dan pengamatan langsung dilapangan, dan diantara pertanyaan-pertanyaan dalam penelitian ini ada empat hal yaitu:

1. Bagaimana perencanaan tenaga pendidik dan kependidikan di Mts. Cerdas Murni Medan Tembung?
2. Bagaimana pengorganisasian tenaga pendidik dan kependidikan di Mts. Cerdas Murni Medan Tembung?
3. Bagaimana pelaksanaan tenaga pendidik dan kependidikan di Mts. Cerdas Murni Medan Tembung?
4. Bagaimana pengawasan tenaga pendidik dan kependidikan di Mts. Cerdas Murni Medan Tembung.

Untuk mendeskripsikan tentang efektivitas manajemen tenaga pendidikan dan kependidikan di MTs. Cerdas Murni Pasar 7 Medan Tembung, berikut ini disajikan dan dideskripsikan hasil observasi dan wawancara dalam penelitian.

### **1. Perencanaan Tenaga Pendidik dan Kependidikan di MTs. Cerdas Murni Medan Tembung**

Perencanaan manajemen tenaga pendidik dan kependidikan adalah pengembangan, strategi dan penyusunan tenaga pendidik dan kependidikan (Sumber Daya Manusia/SDM) yang komprehensif guna memenuhi kebutuhan organisasi di masa depan. Perencanaan SDM merupakan awal dari pelaksanaan

fungsi manajemen SDM. Walaupun merupakan langkah awal yang harus dilaksanakan, perencanaan ini sering kali tidak diperhatikan secara seksama. Dengan melakukan perencanaan ini, segala fungsi SDM dapat dilaksanakan dengan efektif dan efisien.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan Kepala MTs. Cerdas Murni Pasar 7 Medan Tembung yaitu Bpk. Sumarlan S.Pd pada hari Senin 5 Agustus 2019 Pukul 10.00 WIB mengenai perencanaan tenaga pendidik dan kependidikan di Mts. Cerdas Murni Medan Tembung menjelaskan sebagai berikut:

“Perencanaan tenaga pendidik(guru) dan tenaga kependidikan(tata usaha) sesuai dengan target yang dibutuhkan sekolah, dalam hal ini kepala madrasah telah membuat perencanaan untuk tenaga pendidik dan kependidikan yaitu mengidentifikasi atau menganalisis terlebih dahulu bentuk pekerjaan, tugas, dan jabatan yang sangat urgent dibutuhkan agar tidak terjadi kesalahan dalam *recruitment* dan penempatan posisi. Setelah merencanakan kebutuhan tenaga pendidik(guru) dan tenaga kependidikan(tatausaha) baik secara kuantitas dan kualitas barulah melakukan *recruitment* untuk mendapatkan calon-calon tenaga pendidik dan kependidikan. Perekrutan atau penarikan tenaga pendidik (guru) dan kependidikan (tatausaha) merupakan usaha-usaha yang dilakukan untuk memperoleh tenaga yang profesional dan berkualitas yang dibutuhkan untuk mengisi bidang-bidang yang masih kosong sehingga dapat menjalankan setiap program yang telah di rencanakan sekolah.”<sup>77</sup>

Penjelasan yang dipaparkan oleh responden (kepala madrasah) di atas terkait dengan perencanaan tenaga pendidik yang dilakukan/ dibuat Kepala Madrasah berhubungan dan sejalan dengan apa yang dijelaskan oleh wakil kepala madrasah.

---

<sup>77</sup> Hasil wawancara dengan kepala sekolah. Tanggal 5 Agustus 2019 pukul 10.00 WIB.

Perencanaan tenaga pendidik yang dilakukan Kepala Madrasah, terlebih dahulu Kepala Madrasah harus mempersiapkan beberapa persiapan penting”.

Adapun perencanaan yang dibuat Kepala Madrasah dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

**Tabel 4.5**  
**Perencanaan yang Dibuat Kepala MTs. Cerdas Murni Medan Tembung**

No	Program	Jenis Kegiatan
1.	Menganalisis	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Menganalisis Bentuk Pekerjaan.</li> <li>- Tugas dan Jabatannya agar tidak terjadi kesalahan.</li> </ul>
2.	Rekrutmen	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Membuat Brosur.</li> <li>- Membuka pendaftaran sesuai dengan persyaratan.</li> <li>- Menyelenggarakan pengujian berdasarkan standart seleksi dan menggunakan teknik-teknik seleksi.</li> <li>- Mengumumkan di Media elektronik maupun media cetak.</li> <li>- Penyaringan.</li> <li>- Seleksi kembali melalui tes tertulis, lisan dan praktik.</li> </ul>
3.	Orientasi	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Melakukan adaptasi.</li> <li>- Pengenalan peraturan.</li> </ul>
4.	Penempatan	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Berdasarkan potensi yang dimilkinya.</li> </ul>

Peneliti melakukan wawancara dengan Wakil Kepala Madrasah Bidang Kurikulum yaitu Ibu Rita Wahyuni, S.Pd di kantor tata usaha pada hari Sabtu tanggal 24 Agustus 2019 pukul 14.00 WIB mengenai perencanaan tenaga pendidik dan kependidikan yang ada di MTs Cerdas Murni Pasar 7 Medan Tembung sebagai berikut:

Perencanaan tenaga pendidik yang dilakukan/dibuat Kepala Sekolah sudah berjalan dengan baik dan berjalan lancar, hal pertama yang dilakukan kepala sekolah yaitu menganalisis dan mengidentifikasi setiap pekerjaan yang di butuhkan sekolah, perencanaan tenaga pendidik (guru) dan kependidikan (tatausaha) yaitu melakukan promosi di media, proses rekrutmen sesuai dengan prosedur yaitu melakukan proses menarik, mengundang dan menemukan orang-orang yang dianggap memenuhi kualifikasi untuk menduduki jabatan tertentu di dalam suatu organisasi.

Proses rekrutmen sering disebut sebagaiproses *pool of talent*, yaitu proses ketika organisasimencoba mengumpulkan kandidat-kandidat terbaik yangkemudian akan dipilih yang paling baik untuk mendudukijabatan/posisi tertentu.Rekrutmen dilakukandengan cermat sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Selanjutnya yaitu seleksi, seleksi merupakan proses pemilihan kandidat terbaik yang telah dikumpulkan dalam proses rekrutmen. Proses seleksi melibatkan beberapa aktivitas yangbertujuan untuk menyaring dan menentukan kandidatmanakah yang akan dipekerjakan.Beberapa aktivitas yang umumnya digunakan untukmenyaring dan memilih kandidat adalah tes, lisan, dan praktik agar mendapatkan tenaga pendidik dan kependidik yang handal sesuai dengan klasifikasi dan kualifikasi yang dibutuhkan.

Setelah dilakukan seleksi maka pegawai ditempatkan sesuai dengan bidang dan kemampuannya masing-masing, sehingga memudahkan tenaga pendidik dan kependidikan untuk melaksanakan tugasnya di sekolah. Orientasi bertujuan untuk memperkenalkan nilai-nilai,norma-norma,dan kebiasaan-kebiasaan yang ada di organisasi atau sekolah, sehingga ia mampu beradaptasi dan memiliki kinerja yangbaik..<sup>78</sup>

Selanjutnya peneliti juga melakukan wawancara dengan guru bidang studi BahasaIndonesia yang mengajar di MTs. Cerdas Murni Medan Tembungyaitu Ibu Riza Zuwina Sari Tambunan, S.Pd. Wawancara dilakukan di kantor BK pada hari Senin tanggal 19 Agustus 2019 pukul 10.00 WIB perencanaan tenaga pendidik dan kependidikan di MTs. Cerdas Murni Medan Tembung sebagai berikut:

Perencanaan tenaga kependidik dan kependidikan sudah sesuai dengan prosedur yang telah di tetapkan, hal pertama yang dilakukan yaitu mempromosikan melalui media, kemudian melakukan penarikan sesuai bidang yang diperlukan. Kemudian adanya penyeleksian guna untuk mengetahui kemampuan tenaga pendidik dan kependidikan dalam

---

<sup>78</sup>Hasil wawancara dengan wakil kepala sekolah (Bidang Kurikulum).Tanggal 24 Maret 2019 pukul 02.00 WIB.

melaksanakan tugasnya. Penempatan kerja merupakan hal yang terakhir dilakukan agar dapat mengisi bangku yang kosong.<sup>79</sup>

Hal ini juga di perkuat dengan Hasil wawancara peneliti dengan Staf Tata Usaha di MTs. Cerdas Murni Medan Tembung yaitu bapak T. Azmir Ardiansyah mengenai perencanaan yang dilakukan Kepala Sekolah terhadap tenaga pendidik dan kependidikan dalam hal Perekrutan tenaga pendidik dan kependidikan adalah sebagai berikut:

Perekrutan atau penarikan tenaga pendidik merupakan usaha-usaha yang dilakukan untuk memperoleh tenaga pendidik yang dibutuhkan untuk mengisi jabatan-jabatan tertentu yang masih kosong. Perekrutan ini merupakan usaha-usaha mengatur komponis tenaga pendidik secara seimbang sesuai dengan tuntutan pelaksanaan tugas pendidik melalui penyeleksian.<sup>80</sup>

Berdasarkan paparan hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa perencanaan tenaga pendidik yang dilakukan/dibuat Kepala Madrasah sudah berjalan efektif yaitu untuk merencanakan tenaga pendidik(guru) dan kependidikan(tatausaha) yang harus dilakukan atau dibuat yaitu mengidentifikasi atau menganalisis terlebih dahulu bentuk pekerjaan, tugas, dan jabatan yang sangat urgent dibutuhkan agar tidak terjadi kesalahan dalam recruitment dan penempatan posisi.

Setelah merencanakan kebutuhan tenaga pendidik(guru) dan kependidikan (tatausaha) baik secara kuantitas dan kualitas barulah melakukan recruitment untuk mendapatkan calon-calon tenaga pendidik. Perekrutan atau penarikan tenaga pendidik merupakan usaha-usaha yang dilakukan untuk memperoleh tenaga pendidik yang dibutuhkan untuk mengisi jabatan-jabatan tertentu yang masih kosong.

---

<sup>79</sup> Hasil wawancara dengan Guru (Guru Bahasa Indonesia).Tanggal 19Agustus 2019 pukul 10.00 WIB.

<sup>80</sup>Hasil wawancara dengan Staff Tata Usaha .Tanggal 28Agustus 2019 pukul 02.00 WIB.



Kemudian menyebarkan atau mempromosikan melalui media-media cetak dan elektronik untuk dapat memperoleh tenaga pendidik dan kependidikan. Setelah banyak pelamar yang mendaftarkan diri mereka lalu melakukan penyaringan atau seleksi calon-calon tenaga pendidik melalui tes tertulis, lisan, dan praktik agar mendapatkan tenaga pendidik dan kependidikan yang handal sesuai dengan klasifikasi dan kualifikasi yang dibutuhkan.

Kemudian tenaga pendidik dan kependidikan yang sudah melewati penyeleksian dan diterima sebagai pegawai di sekolah tentunya, membutuhkan proses penyesuaian dalam menghadapi tempat dan situasi yang baru tentunya pendidik baru tersebut. Proses ini sering disebut dengan istilah orientasi (*orientation*). Orientasi bertujuan untuk memperkenalkan nilai-nilai, norma-norma, dan kebiasaan-kebiasaan organisasi, sehingga ia mampu beradaptasi dan memiliki kinerja yang baik.

## **2. Pengorganisasian Tenaga Pendidik dan Kependidikan di MTs. Cerdas Murni Medan Tembung**

Pengorganisasian adalah suatu proses kerjasama antara dua orang atau lebih dalam menyelesaikan tugas-tugas, mengelompokkan orang-orang, kegiatan-kegiatan, alat-alat, dalam satu bentuk kesatuan organisasi sesuai dengan fungsi dan jabatannya masing-masing untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Sementara pengorganisasian adalah fungsi kedua dalam Manajemen. Pengorganisasian sebagai kegiatan menyusun struktur dan membentuk hubungan-hubungan agar diperoleh kesesuaian dalam usaha mencapai tujuan bersama. Organisasi sesungguhnya merupakan kumpulan manusia yang

diintegrasikan dalam suatu wadah kerjasama untuk menjamin tercapainya tujuan-tujuan yang ditentukan. Pengorganisasian sebagai pembagian kerja yang direncanakan untuk diselesaikan oleh anggota kesatuan pekerjaan, penetapan hubungan antar pekerjaan yang efektif di antara mereka, dan pemberian lingkungan dan fasilitas pekerjaan yang wajar sehingga mereka bekerja secara efisien.

Hasil wawancara peneliti dengan Kepala Sekolah MTs Cerdas Murni Medan Tembung mengenai pengorganisasian terhadap tugas-tugas dan tanggung jawab tenaga pendidik dan kependidikan, beliau memberikan jawaban sebagai berikut:

Di dalam tahap pengorganisasian sudah berjalan dengan baik dan efektif, karena sudah dilaksanakannya penyusunan dan pembentukan hubungan-hubungan kerja antar komponen kepengurusan struktur organisasi sehingga tidak ada lagi tumpang tindih jabatan/pekerjaan. agar setiap tugas yang dilaksanakan tenaga pendidik (guru) dan kependidikan (tatausaha) dapat terselesaikan sesuai target dan sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan. Sehingga tenaga pendidik (guru) dan tenaga kependidikan (tatausaha) menjadi tenaga yang profesional.<sup>81</sup>

Pengorganisasian tenaga pendidik (guru) dan kependidikan (Tatausaha) di Sekolah MTs Cerdas Murni Medan Tembung berjalan dengan cukup baik karena sesuai dari hasil dokumen penelitian menunjukkan bahwa struktur pekerjaan yang ada di masing-masing unit sekolah pada dasarnya sama, misalnya jika berkaitan dengan kegiatan penyelenggaraan administrasi sekolah maka jalurnya sebagaimana struktur organisasi di masing-masing unit. Namun jika ia berkaitan dengan tugas pendidik (guru) maupun terkait dengan tugas tenaga kependidikan (staf TU, laboratorium, dan lain-lain) maka harus menyesuaikan tugas pokok yang telah diberikan oleh pimpinan MTs Cerdas Murni.

---

<sup>81</sup> Hasil wawancara dengan kepala sekolah. Tanggal 5 Agustus 2019 pukul 02.00 WIB.

Hasil wawancara peneliti dengan wakil kepala sekolah (Bidang Kurikulum) Sekolah Mts Cerdas Murni Pasar 7 Medan Tembung mengenai pengorganisasian staf administrasi, beliau memberikan jawaban sebagai berikut:

Pengorganisasian tenaga pendidik dan kependidikan merupakan suatu kesatuan untuk mencapai visi dan misi . tercipta suatu organisasi karena adanya komponen-komponen di dalamnya seperti adanya kepala sekolah, wakil kepala sekolah, guru, staf tatausaha, satpam, dll. komponen tersebut ada untuk mencapai tujuan bersama, sehingga setiap sekolah harus Mempunyai struktur organisasi lini dan staf dalam arti bahwa pengasuh sebagai pemimpin tertinggi melimpahkan wewenang kepada satuan organisasi yang berada di bawahnya dalam suatu bidang pekerjaan.<sup>82</sup>

Pengorganisasian tenaga pendidik(guru) dan kependidikan(tatausaha) di Mts Cerdas Murni Medan Tembung berjalan cukup baik, dan penjelasan tersebut diperjelas kembali oleh selaku tenaga pendidik(guru).

Hasil wawancara dengan guru bidang studi Bahasa Indonesia yang mengajar di MTs. Cerdas Murni Medan Tembung yaitu Ibu Riza Zuwina Sari Tambunan, S.Pd. Wawancara dilakukan di kantor BK pada hari Senin tanggal 19 Agustus 2019 pukul 10.00 WIB mengenai pengorganisasian tenaga pendidik dan kependidikan di MTs. Cerdas Murni Medan Tembung sebagai berikut:

Pengorganisasian tenaga pendidik dan kependidikan di MTs Cerdas Murni Medan Tembung ini menentukan posisi, tanggung jawab dan wewenang di dalam suatu kelompok itu terikat pada struktur dan dibatasi oleh peraturan-peraturan yang mendasari pembentukan organisasi kerja. Hubungan kerja antara tenaga pendidik dan kependidikan sangat baik hal itu didasari dengan wewenang dan tanggung jawab sesama anggota.. Pengorganisasian tenaga pendidik dan kependidikan sebagai fungsi organik administrasi dan manajemen telah dilaksanakan sebagai proses pengelompokan orang-orang, alat-alat, tugas-tugas, tanggung-jawab dan wewenang sedemikian rupa sehingga tercipta suatu organisasi yang dapat digerakkan sebagai suatu kesatuan dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan.<sup>83</sup>

---

<sup>82</sup>Hasil wawancara dengan wakil kepala sekolah I (Bidang Kurikulum).Tanggal 24 Agustus 2019 pukul 02.00 WIB.

<sup>83</sup> Hasil wawancara dengan Guru (Guru Bahasa Indonesia).Tanggal 19 Agustus 2019 pukul 10.00 WIB.

Penjelasan yang di uraikan oleh tenaga pendidik(guru) memiliki keterkaitan dengan apa yang disampaikan tenaga Kependidikan(tatausaha) dalam Pengorganisasian tenaga pendidik(guru) dan kependidikan(tatausaha) di MTs Cerdas Murni Medan Tembung berjalan secara efektif dan efisien.

Hasil wawancara peneliti dengan Tenaga Pendidik Madrasah Tsanawiyah Negeri Stabat mengenai Pengorganisasian tenaga pendidik, beliau memberikan jawaban sebagai berikut:

Pengorganisasian tenaga pendidik yang dibuat di Madrasah ini sudah memiliki struktur yang baik yaitu tugas-tugas dan tanggung jawab dalam penyelenggaraan sekolah untuk mencapai tujuannya dibagi secara merata dengan baik sesuai dengan kemampuan, fungsi, dan wewenang yang telah ditentukan. Melalui struktur organisasi tersebut akan mengetahui apa tugas dan wewenang kepala madrasah, tugas guru, tugas karyawan sekolah (pegawai tata usaha). Dengan dilakukannya pemerincian pekerjaan, pembagian kerja, penyatuan pekerjaan, koordinasi pekerjaan dan monitoring mengambil langkah-langkah penyesuaian untuk mempertahankan dan meningkatkan efektifitas sehingga berjalan secara efektif dan efisien pengorganisasian tersebut.<sup>84</sup>

Dari hasil wawancara di atas menunjukkan bahwa Pengorganisasian Tenaga Pendidik(guru) dan Kependidikan(tatausaha) di Mts Cerdas Murni sesuai dengan struktur organisasi sekolah lainnya yaitu melakukan penyusunan dan pembentukan hubungan-hubungan kerja antar komponen kepengurusan struktur organisasi sehingga terwujud satu kesatuan usaha dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pengorganisasian dapat diartikan sebagai proses pengelompokan orang-orang, alat-alat, tugas-tugas, tanggung jawab dan wewenang sedemikian

---

<sup>84</sup>Hasil wawancara dengan Staff Tata Usaha .Tanggal 28 Agustus 2019 pukul 02.00 WIB.

rupa, sehingga tercipta suatu organisasi yang dapat digerakkan sebagai suatu kesatuan dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan.

Madrasah ini juga menyusun struktur pekerjaan sebagaimana dalam tugas masing unit kerja dan struktur organisasi. posisi, tanggung jawab dan wewenang di dalam suatu kelompok itu terikat pada struktur . Dengan dilakukannya pemerincian pekerjaan, pembagian kerja, penyatuan pekerjaan, koordinasi pekerjaan dan monitoring (mengambil langkah-langkah penyesuaian untuk mempertahankan dan meningkatkan efektifitas) sehingga berjalan secara efektif dan efisien pengorganisasian tersebut.

### **3. Pelaksanaan Tenaga Pendidik dan Kependidikan di Mts Cerdas Murni Medan Tembung**

*Actuating* adalah suatu tindakan untuk mengusahakan agar semua anggota kelompok berusaha untuk mencapaisasaran yang sesuai dengan perencanaan manejerial dan usaha-usaha organisasi. artinya menggerakkan orang-orang agar mau bekerja dengan sendirinya atau dengan kesadaran secara bersama-sama untuk mencapai tujuan dikehendaki secara efektif. Dari seluruh rangkaian proses manajemen, pelaksanaan (*actuating*) merupakan fungsi manajemen. Dalam fungsi perencanaan dan pengorganisasian lebih banyak berhubungan dengan aspek-aspek abstrak proses manajemen, sedangkan fungsi *actuating* justru lebih menekankan pada kegiatan yang berhubungan langsung dengan orang-orang dalam organisasi.

Hasil wawancara peneliti dengan kepala sekolah MTs Cerdas Murni mengenai pelaksanaan rencana yang didiskusikan melalui rapat kerja (rapat bulanan) dengan tenaga pendidik, beliau memberikan jawaban sebagai berikut:

Kepala Sekolah mengatakan bahwa pelaksanaan rencana tenaga pendidik dan tenaga kependidikan berjalan dengan efektif, pelaksanaan rencana tenaga pendidik dan kependidikan dilaksanakan sesuai perencanaan yang telah disusun pada rapat bulan, sekolah melakukan rapat bulanan apabila ada hal-hal yang

perlu di perbaiki dan ditambah dalam memenuhi target dan tujuan madrasah dalam meningkatkan kualitas tenaga pendidik(guru) dan kependidikan(tatausaha). Kemudian Dilakukannya orientasi yang mana orientasi merupakan cara pengarahan dengan memberikan informasi yang perlu supaya kegiatan dapat dilakukan dengan baik. Orientasi ini diberikan kepada pegawai baru dengan tujuan untuk mengadakan pengenalan dan memberikan solusi atas berbagai masalah yang dihadapinya. Agar sekolah berkualitas dari segi tenaga pendidik(guru) dan kependidikan(tatausaha).<sup>85</sup>

Dapat disimpulkan dari hasil wawancara di atas bahwa fungsi dan peranan pelaksanaan rencana yakni, melakukan pengarahan (*commanding*), bimbingan (*directing*) dan komunikasi (*communication*) di dalam rapat kerja. Kedua, upaya untuk menjadikan perencanaan menjadi kenyataan, dengan melalui berbagai pengarahan dan pemotivasian. Pengaplikasian *actuating* (pelaksanaan) dalam sekolah ini adalah pengarahan dan pemotivasian seluruh personil pada setiap kegiatan perusahaan untuk selalu dapat meningkatkan kualitas kinerjanya. Ketiga, menjadikan tenaga pendidik dan kependidikan lebih profesional dalam menjalankan tugasnya.

Hasil wawancara peneliti dengan Wakil Kepala Sekolah I(Bidang Kurikulum) mengenai pelaksanaan program rencana pembinaan dan pelatihan tenaga pendidik, beliau memberikan jawaban sebagai berikut:

Pelaksanaan rencana tenaga pendidik dilaksanakan sesuai perencanaan yangtelah disusun pada rapat kerja (rapatbulanan) yang diselenggarakan sebulan sekali, kepala sekolah meningkatkan kualitas tenaga pendidik dan kependidikan . Jika kualitas tenaga pendidik dan kependidikan meningkat prestasi tenaga pendidik dan kependidikan juga akan meningkat.

Delegasi wewenang, dalam pendelegasian wewenang ini, kepala sekolah melimpahkan sebagian dari wewenang yang dimilikinya kepada bawahan.Komunikasi membantu perencanaan dilaksanakan dengan efektif, pengorganisasian managerial dilakukan dengan efektif, penggerakan managerial diikuti dengan efektif dan pengawasan diterapkan dengan efektif. Kepala sekolah melaksanakan rencana tenagapendidik dan kependidikan disekolah ini sesuai dengan perencanaan padaprogram kerja.

---

<sup>85</sup> Hasil wawancara dengan kepala sekolah. Tanggal 5Agustus 2019 pukul 02.00 WIB.

Program pembinaan dan pelatihan tenaga pendidik menjadi program yang rutin dilaksanakan.<sup>86</sup>

Jawaban yang diuraikan oleh responden di atas juga menjelaskan tentang Pelaksanaan rencana tenaga pendidik (guru) dan kependidikan (tatausaha) di Mts Cerdas Murni Medan Tembung yaitu Pelaksanaan rencana tenaga pendidik dilaksanakan sesuai perencanaan yang telah disusun pada rapat kerja kepala sekolah meningkatkan kualitas tenaga pendidik. Jika kualitas tenaga pendidik meningkat prestasi tenaga pendidik juga akan meningkat. Dan peningkatan prestasi tenaga pendidik ini akan membawa dampak positif dalam peningkatan prestasi siswa.

Selanjutnya peneliti juga melakukan wawancara dengan guru bidang studi Bahasa Indonesia yang mengajar di MTs. Cerdas Murni Medan Tembung yaitu Ibu Riza Zuwina Sari Tambunan, S.Pd. Wawancara dilakukan di kantor BK pada hari Senin tanggal 19 Agustus 2019 pukul 10.00 WIB mengenai pelaksanaan tenaga pendidik (guru) dan kependidikan (tatausaha) di MTs. Cerdas Murni Medan Tembung sebagai berikut :

Pelaksanaan rencana tenaga pendidik dan kependidikan dilaksanakan sesuai perencanaan yang telah disusun pada rapat kerja (rapat bulanan) dan berjalan efektif, dalam hal ini kepala madrasah meningkatkan kualitas tenaga pendidik dengan melimpahkan sebagian dari wewenang yang dimilikinya kepada bawahan. Kepala sekolah melaksanakan rencana tenaga pendidik di Madrasah ini sesuai dengan perencanaan pada program kerja. Program pembinaan dan pelatihan tenaga pendidik dan kependidikan menjadi program yang rutin dilaksanakan, pembinaan berupa pelatihan dan workshop kepada tenaga pendidik dan kependidikan di harapkan dapat meningkatkan kualitas tenaga pendidik dan kependidikan di madrasah ini.<sup>87</sup>

Dalam pelaksanaan rencana tenaga pendidik dan kependidikan kepala madrasah melaksanakan sesuai perencanaan yang telah disusun pada rapat kerja (rapat bulanan), baik itu yang bersifat rutin maupun insidental. Dilakukannya

---

<sup>86</sup>Hasil wawancara dengan wakil kepala sekolah I (Bidang Kurikulum). Tanggal 28 Maret 2018 pukul 09.00 WIB.

<sup>87</sup> Hasil wawancara dengan Guru (Guru Bahasa Indonesia). Tanggal 19 Agustus 2019 pukul 10.00 WIB.

orientasi yang mana orientasi merupakan cara pengarahan dengan memberikan informasi yang perlu supaya kegiatan dapat dilakukan dengan baik. Orientasi ini diberikan kepada pegawai baru dengan tujuan untuk mengadakan pengenalan dan memberikan solusi atas berbagai masalah yang dihadapinya.

Hasil wawancara peneliti dengan Staff Tata Usaha mengenai Pelaksanaan rencana tenaga pendidik di Madarash Tsanawiyah Negeri Stabat beliau memberi jawaban sebagai berikut:

Kepala madrasah dalam melakukan pelaksanaan rencana tenaga pendidik di Madrasah ini berdasarkan program kerja yang telah direncanakan pada awal tahun ajaran. Program pembinaan menjadi program rutin, tujuannya supaya kepala madrasah bisa mengontrol kondisi tenaga pendidik dan kependidikan setiap waktu, baik itu mengenai kemundurannya ataupun tentang kemajuannya dan dilaksanakan sesuai perencanaan yang telah disusun pada rapat kerja(rapatbulanan).<sup>88</sup>

Dari hasil wawancara di atas menjelaskan bahwa Kepala madrasah dalam melakukan pelaksanaan rencana tenaga pendidik dan kependidikan sudah berjalan efektif karena perencanaan yang telah disusun pada rapat kerja/awal tahun ajaran sesuai dengan prosedur . Program pembinaan menjadi program rutin yang dilaksanakan agar perencanaan dapat terlaksana sesuai dengan sasarannya.

Pelaksanaan rencana diharapkan adanya dukungan masing-masing setiap komponen yang ada di sekolah , sehingga perencanaan yang di buat dapat terlaksana dengan baik. perencanaan juga diharap dapat meningkatkan kualitas tenaga pendidik dan kependidikan sehingga adanya perubahan-perubahan yang dapat memajukan madrasah.

---

<sup>88</sup>Hasil wawancara dengan Staff Tata Usaha .Tanggal 28 Agustus 2019 pukul 02.00 WIB.



#### **4. Pengawasan Tenaga Pendidik dan Kependidikan di MTs. Cerdas Murni**

##### **Medan Tembung**

Pengawas pendidikan merupakan salah satu komponen yang memiliki peran penting dalam peningkatan mutu pendidikan.

Hasil wawancara peneliti dengan kepala Sekolah MTs Cerdas Murni mengenai pengawasan pelaksanaan kinerja tenaga pendidik(guru) dan kependidikan (tatausaha) ,beliau memberikan jawaban sebagai berikut:

Pelaksanaan kinerja tenaga pendidik (Guru) dan kependidikan(Tatausaha) berjalan secara efektif dan efisien, pihak sekolah dalam hal ini kepala sekolah dan staf sekolah melakukan upaya berupa: (a) kepala sekolah sesekali terjun kelapangan melihat kinerja setiap tenaga pendidik dan kependidikan guna memastikan tidak adanya pelanggaran-pelanggaran yang terjadi (b) petugas keamanan selalu mengantisipasi berkeliling di lingkungan sekolah untuk mengontrol tempat-tempat yang rawan dibantu satpam, (c) wakil kepala sekolah pada bidang kesiswaan mengadakan razia di dalam kelas dengan di bantu petugas keamanan dan guru pembimbing.”<sup>89</sup>

Pengawasan yang dilakukan secara terus menerus serta berkesinambungan.

Tenaga pendidik(guru) dan kependidik(tatausaha) di dalam Sekolah MTs Cerdas Murni Medan Tembung banyak terlibat dalam pengawasan yang dilakukan terhadap lingkungan sekolah tanpa terkecuali terhadap tenaga pendidik(guru) dan kependidikan(tatausaha) yang ada di dalam lembaga sekolah tersebut.

Hasil wawancara peneliti dengan Wakil Kepala Sekolah (Bidang Kurikulum) mengenai pengawasan tugas dan tanggung jawab pengawas, beliau memberikan jawaban sebagai berikut:

Tugas dan tanggung jawab pengawas ialah bertanggung jawab terhadap peningkatan kinerja tenaga pendidik dan kependidikan , maka pengawas satuan pendidikan banyak berperan sebagai: penilai, peneliti, pengembang, pelopor/inovator, motivator, konsultan, dan kolaborator dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan di sekolah atau di sekolah binaannya. Dikaitkan dengan tugas pokok pengawas sebagai pengawas atau supervisor

---

<sup>89</sup> Hasil wawancara dengan kepala sekolah Tanggal 5Agustus 2019 pukul 10.00 WIB.

akademik yaitu tugas pokok supervisor yang lebih menekankan pada aspek teknis pendidikan dan pembelajaran, dan supervisor manajerial yaitu tugas pokok supervisor yang lebih menekankan pada aspek manajemen sekolah.

Kepala sekolah bekerja sama dengan pengawas, serta wakil kepala sekolah secara bersama-sama terus memantau tingkat keberhasilan mutu tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan. Indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan adalah hasil dari belajar anak dan hasil kerja.<sup>90</sup>

Jawaban yang diuraikan oleh responden di atas juga menjelaskan tentang tugas dan tanggung jawab pengawas terhadap kinerja tenaga pendidik dan kependidikan di Mts Cerdas Murni Medan Tembung, dalam uraiannya yang menjadi tanggung jawab atas pengawasan tersebut ada dua yakni pengawas internal yaitu tenaga pendidikan di Sekolah yang di libatkan serta dari pengawas eksternal yakni Dinas Pendidikan.

Hasil wawancara dengan guru bidang studi Bahasa Indonesia yang mengajar di MTs. Cerdas Murni Medan Tembung yaitu Ibu Riza Zuwina Sari Tambunan, S.Pd. Wawancara dilakukan di kantor BK pada hari Senin tanggal 19 Agustus 2019 pukul 10.00 WIB perencanaan tenaga pendidik dan kependidikan di MTs. Cerdas Murni Medan Tembung sebagai berikut:

Pengawasan yang dilakukan oleh pihak madrasah terhadap tenaga pendidik dan kependidikan di Madrasah ini cukup berjalan dengan efektif dan baik. Kepala Madrasah dan Wakil Kepala Madrasah secara rutin melakukan pemantauan baik kegiatan tenaga pendidik didalam kelas maupun didalam kantor pada saat tenaga pendidik mempersiapkan sarana yang akan digunakan untuk alat peraga pada bidang studi tertentu. Selain itu, Departemen Agama serta Dinas Pendidikan memiliki peran penting terhadap peningkatan kinerja tenaga pendidik. Banyak sekali program yang dilakukan oleh kepala madrasah serta wakil kepala madrasah untuk meng *up-grade* kembali kemampuan kinerja tenaga pendidik yang mulai menurun.<sup>91</sup>

Dapat diuraikan dari penjelasan di atas bahwa pengawasan yang dilakukan pihak madrasah dilakukan secara rutin oleh pengawas yang terbentuk, guna

---

<sup>90</sup>Hasil wawancara dengan wakil kepala sekolah I (Bidang Kurikulum). Tanggal 28 Maret 2018 pukul 09.00 WIB.

<sup>91</sup>Hasil wawancara dengan Guru (Guru Bahasa Indonesia). Tanggal 19 Agustus 2019 pukul 10.00 WIB

meningkatkan kedisiplinan dan tanggungjawab tenaga pendidik dan kependidikan dalam menjalankan tugasnya.

Hasil wawancara dengan staff tatausaha mengenai pengawasan terhadap tenaga pendidik dan kependidikan dalam meningkatkan kualitas tenaga pendidik dan kependidikan telah di uraikan pada hasil wawancara responden di bawah ini :

Pengawasan yang dilakukan oleh pihak sekolah terhadap kinerja tenaga pendidik secara rutin di lakukan. Hal tersebut dapat dibuktikan dari rapat tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang diadakan oleh kepala madrasah sekurang-kurangnya pada pertemuan sekali dalam 1 bulan yang disebut dengan Rapat Bulanan. Rapat itu difokuskan dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik dan kependidikan agar dapat menjalankan tugasnya dengan maksimal sehingga apabila ada kesalahan-kesalahan yang dilakukan tenaga pendidik maupun tenaga kependidik maka akan di perbaiki di dalam rapat tersebut guna untuk menciptakan mutu pendidik dan kependidikan yang berkualitas.<sup>92</sup>

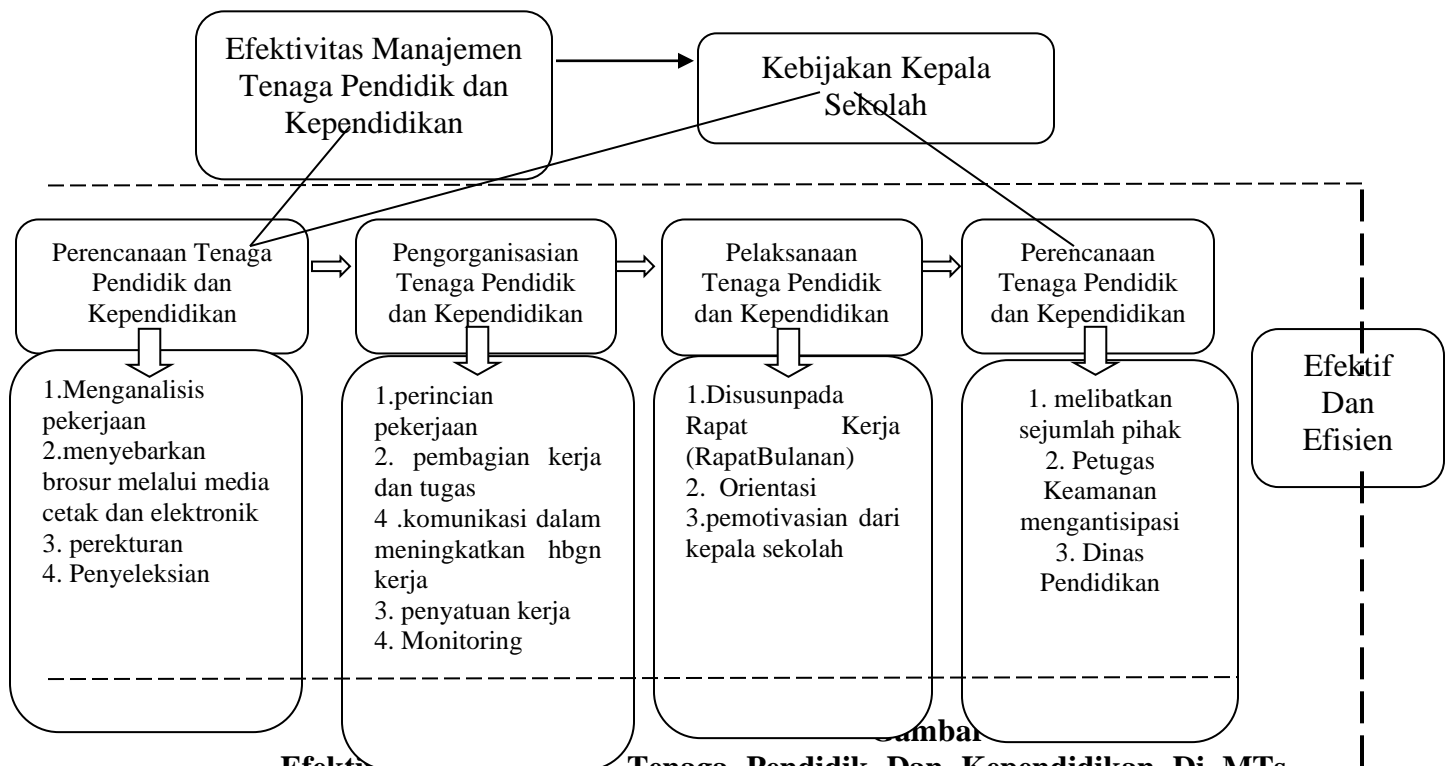
Dari hasil wawancara di atas menjelaskan bahwa pengawasan yang di lakukan terhadap tenaga pendidik dan kependidikan sangat berpengaruh besar terhadap peningkatan kinerja tenaga pendidik dan mutu tenaga kependidikan. Pengawasan yang dilakukan terhadap lembaga atau per orangan yang terkait membawa perubahan besar terhadap tenaga pendidik. Pengawasan yang dilakukan terhadap guru dan tatausaha semata-mata bukan mencari kesalahan atau kelemahan tenaga pendidik dalam menjalankan tugasnya. Akan tetapi diadakannya pengawasan terhadap tenaga pendidik untuk memperbaiki kinerja yang mulai menurun. Ketika diadakannya pengawasan terhadap tenaga pendidik, pihak madrasah atau lembaga yang terkait dapat dengan mudah memberi masukan atau pengarahan terhadap kelemahan di bidang tertentu.

---

<sup>92</sup> Hasil wawancara dengan Staff Tata Usaha .Tanggal 28 Agustus 2019 pukul 02.00 WIB.

Berdasarkan hasil observasi peneliti, pengawasan yang dilakukan kepala madrasah dan lembaga pendidikan lainnya telah berjalan dengan baik, adanya kerja sama dengan lembaga lain dalam memprioritaskan kinerja tenaga pendidik dan kependidikan adalah sebuah kebijakan yang baik yang di terapkan oleh kepala madrasah.

Adapun peta konsep dari temuan penelitian dapat dilihat pada gambar dibawah ini



**Efektivitas Manajemen Tenaga Pendidik Dan Kependidikan Di MTs Cerdas Murni Medan Tembung**

Berdasarkan peta konsep di atas dapat disimpulkan bahwa perencanaan yang dilakukan kepala MTs Cerdas Murni Pasar 7 Medan Tembung dilakukan melalui menganalisis terlebih dahulu bentuk pekerjaan kemudian melakukan rekrutmen terhadap calon-calon tenaga pendidik dan kependidikan , selanjutnya diadakannya seleksi untuk mendapatkan calon-calon tenaga pendidik dan kependidikan sesuai yang diharapkan, lalu melakukan orientasi setelah

diterimanya calon-calon tenaga pendidik. Mengenai pengorganisasiannya dilakukan sesuai pemerincian pekerjaan lalu pembagian kerja, penyatuan pekerjaan, koordinasi pekerjaan dan monitoring agar kinerja dapat dilakukan secara efektif dan efisien.

Mengenai pelaksanaan rencana dilaksanakan sesuai perencanaan yang telah disusun pada rapat kerja(rapat bulan), lalu dilakukannya orientasi atau penempatan selanjutnya dilakukannya pemotivasian dan pembinaan dan pelatihan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Selanjutnya mengenai pengawasan yang dilakukan terhadap tenaga pendidik dan kependidikan yaitu melibatkan beberapa pihak baik itu pengawas dari internal tenaga kependidikan di Madrasah yang di libatkan serta dari pengawas eksternal yakni Dinas Pendidikan dan Departemen Agama.

### **C. Pembahasan Hasil Temuan Khusus**

Berdasarkan pemaparan dari hasil penelitian dilapangan terhadap efektivitas Manajemen tenaga pendidik dan kependidikan di MTs Cerdas Murni Pasar 7 Medan sudah berjalan dengan efektif dan efisien, adapun hasil penelitian ini yaitu :

#### **1. Perencanaan Tenaga Pendidik dan kependidikan**

Tahapan Perencanaan Tenaga pendidik dan Kependidikan di MTs Cerdas Murni yang dibuat kepala sekolah adalah (a) mengidentifikasi atau menganalisis terlebih dahulu pekerjaan, tugas dan jabatan yang dibutuhkan . (b) melakukan promosi melalui media elektronik (c) melakukan penarikan terhadap calon-calon tenaga pendidik dan kependidikan (d) Seleksi melibatkan beberapa aktivitas yang

bertujuan untuk menyaring dan menentukan kandidat manakah yang akan dipekerjakan. Beberapa aktivitas yang umumnya digunakan untuk menyaring dan memilih kandidat adalah tes, lisan, dan praktik agar mendapatkan tenaga pendidik dan kependidik yang handal sesuai dengan klasifikasi dan kualifikasi yang dibutuhkan. (e) penempatan berdasarkan potensi yang dimiliki.

Hal sama juga di jelaskan oleh Jauharotul Muniroh dalam jurnalnya yang berjudul Manajemen Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Di Madrasah Aliyah Negeri Kota Yogyakarta Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa perencanaan pendidik dan tenaga kependidikan honorer menunjukkan bahwa dalam memperoleh pendidik honorer yang memiliki standar sesuai ketentuan pemerintah. Maka, perencanaan perekrutan pendidik honorer di MAN Kota Yogyakarta melalui analisis kebutuhan, analisis jabatan, analisis beban kerja kemudian bisa diketahui lakukan analisi kelebihan dan kekurangan pendidik. Sedangkan perencanaan perekrutan tenaga kependidikan honorer di MAN Kota Yogyakarta melalui analisis kebutuhan, analisis jabatan, analisis beban kerja, serta mampu menentukan kelebihan dan kekurangan tenaga kependidikan.<sup>93</sup>

## 2. Pengorganisasian Tenaga Pendidik dan kependidikan

Dapat saya simpulkan dalam proses pengorganisasian pihak sekolah saling bekerja sama dan berkomunikasi dengan baik sehingga terjadi penyusunan dan pembentukan hubungan-hubungan kerja antar komponen kepengurusan struktur organisasi sehingga tidak ada lagi tumpang tindih jabatan/pekerjaan. agar setiap

---

<sup>93</sup>Jauharotul Muniroh , dkk. Manajemen Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Di Madrasah Aliyah Negeri di Kota Yogyakarta. Vol 5, No 2. September 2017

tugas yang dilaksanakan tenaga pendidik(guru) dan kependidikan (tatausaha) dapat terselesaikan sesuai target dan sesuai dengan tujuan yang telah di tentukan .

Dengan tanggung-jawab dan wewenang sedemikian rupa sehingga tercipta suatu organisasi yang dapat digerakkan sebagai suatu kesatuan dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan.

Hal yang sama juga dijelaskan oleh Adi Ansari dalam Jurnalnya yang berjudul Manajemen Tenaga Pendidik Dan Kependidikan Perspektif Al-Qur'an dalam penelitiannya menunjukkan bahwa Proses organisasi tenaga pendidik dan kependidikan lebih menekankan pentingnya kesatuan dalam segala tindakan, dalam hal ini Al-Qur'an telah menyebutkan betapa pentingnya tindakan kesatuan yang utuh, murni dan bulat dalam suatu organisasi. Selanjutnya Al-Qur'an memberikan petunjuk agar dalam suatu wadah, tempat, persaudaraan, ikatan, organisasi, kelompok, janganlah menimbulkan pertentangan, perselisihan, percekocokan yang mengakibatkan hancurnya kesatuan, serta runtuhnya mekanisme kepemimpinan yang telah dibina.<sup>94</sup>

Pengorganisasian adalah tindakan mengusahakan hubungan-hubungan kelakuan yang efektif antara orang-orang, hingga mereka dapat bekerja sama secara efisien, dan memperoleh kepuasan pribadi dalam melaksanakan tugas-tugas tertentu dalam kondisi lingkungan tertentu guna mencapai tujuan atau sarana tertentu.

---

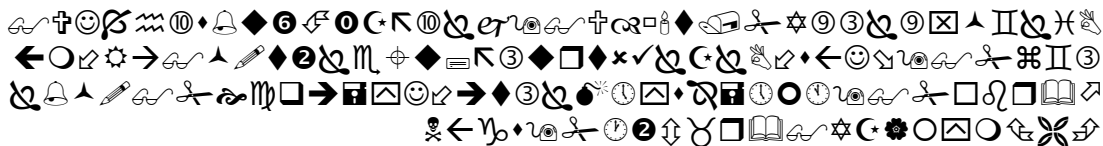
<sup>94</sup>Adi Ansari. Manajemen Tenaga Pendidik dan Kependidikan Perspektif Al-Qur'an. Vol 9, No. 1 Februari 2016

Dapat disimpulkan bahwa untuk menciptakan suatu organisasi yang baik tentu harus ada pembentukan hubungan kerja antar komponen kepengurusan struktur , yang dapat digerakkan untuk mencapai tujuan bersama.

### 3. Pelaksanaan Rencana Tenaga Pendidik dan Kependidikan

Dapat saya simpulkan bahwa pelaksanaan rencana Tenaga Pendidik dan Kependidikan berjalan lancar, Kepala sekolah melaksanakan rencana tenaga pendidik dan kependidikan disekolah ini sesuai dengan perencanaan pada program kerja. Program pembinaan dan pelatihan tenaga pendidik menjadi program yang rutin dilaksanakan, pembinaan berupa pelatihan dan workshop kepada tenaga pendidik dan kependidikan di harapkan dapat meningkatkan kualitas tenaga pendidik dan kependidikan.

Sejalan dengan ini, dalam Al-Qur'an juga dijelaskan mengenai pelaksanaan yaitu terdapat dalam surah Al-Kahfi:2, sebagai berikut:



Artinya:

“Sebagai bimbingan yang lurus, untuk memperingatkan siksaan yang sangat pedih dari sisi Allah dan memberi berita gembira kepada orang-orang yang beriman, yang mengerjakan amal saleh, bahwa mereka akan mendapat pembalasan yang baik”.<sup>95</sup>

---

<sup>95</sup>AdiAnsari.Manajemen Tenaga Pendidik dan Kependidikan Perspektif Al-Qur'an. Vol 9, No. 1 Februari 2016



Penjelasan ayat di atas yakni bimbingan yang lurus adalah Al-Qur'an. Untuk memperingatkan akan siksaan yang sangat pedih dari sisi Allah. Sebab diturunkan ayat ini adalah memperingatkan menakut-nakuti dengan keburukan yang akan datang. Adapun sifat syadid yang pedih, dan bukan dengan kata azab saja, dan tidak hanya itu akan tetapi dari sisi Allah, azab yang diberikan disesuaikan dengan pelaku dan objek. Kalau datangnya azab dari Allah, maka tidak ada kekuatan yang dapat mengalahkannya dan tidak ada seorangpun yang dapat menghindarinya dan memberi berita gembira kepada orang-orang yang beriman. Adapun kabar gembira disini adalah memberikan balasan yang baik, karena balasan yang baik itu adalah dari yang maha mulia dan maha Agung (Allah).<sup>96</sup>

#### 4. Pengawasan Tenaga Pendidik dan Kependidikan

Dari hasil wawancara tersebut dapat dipahami pengawasan tenaga pendidik dan kependidikan berjalan efektif. kepala sekolah berperan sebagai supervisi dalam menciptakan tenaga pendidik dan kependidikan yang handal. Dimana kepala sekolah mengawasi cara kerja dan hasil kerja guru serta tenaga kependidikan secara rutin dilakukan oleh kepala sekolah dengan dibantu beberapa pihak .

Pengawasan adalah pemantauan yang terus menerus untuk menjamin terlaksananya perencanaan secara konsekuen, supaya mencegah sebelum sebelum terjadi kegagalan. Contohnya seperti, pengamatan dan pembinaan terhadap kinerja karyawan.<sup>97</sup>

---

<sup>96</sup>Abdul Malik. (2001), *Tafsir Al-Azhar*, Yogyakarta : PT Pustaka, hal. 159

<sup>97</sup>Saefullah. 2012. *Manajemen Pendidikan Islam*. Bandung: Pustaka Setia. hal. 38.

Siagian berpendapat bahwa pengawasan (*controlling*) merupakan proses pengamatan atau pemantauan terhadap pelaksanaan kegiatan organisasi untuk menjamin agar supaya semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya.<sup>98</sup>

Dari penjelasan di atas dapat kita simpulkan bahwa pengawasan tenaga pendidik dan kependidikan harus dilakukan secara terus menerus untuk meningkatkan kinerja tenaga pendidik dan kependidikan sehingga tercipta tenaga pendidik dan kependidikan yang handal.

---

<sup>98</sup>Syafaruddin, *Op. Cit*, Hal. 108.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan Hasil Pembahasan Penelitian diatas, maka secara umum dapat di simpulkann bahwa Efektivitas Manajemen Tenaga Pendidik dan Kependidikan sudah berjalan efektif. Secara Terperinci sebagai kesimpulan dari pencapaian tujuan Manajemen Tenaga Pendidik dan Kependidikan kebijakan yang di buat oleh Kepala Sekolah MTs Cerdas Murni Pasar 7 Medan Tembung Efektivitas Manajemen Tenaga Pendidik dan Kependidikan

1. Tahapan Perencanaan Tenaga pendidik dan Kependidikan di MTs Cerdas Murni yang dibuat kepala sekolah adalah (a) mengidentifikasi atau menganalisis terlebih dahulu pekerjaan, tugas dan jabatan yang dibutuhkan . (b) melakukan promosi melalui media elektornik (c)melakukan penarikan terhadap calon-calon tenaga pendidik dan kependidikan (d) Seleksi melibatkan beberapa aktivitas yang bertujuan untuk menyaring dan menentukan kandidat manakah yang akan dipekerjakan. Beberapa aktivitas yang umumnya digunakan untuk menyaring dan memilih kandidat adalah tes, lisan, dan praktik agar mendapatkan tenaga pendidik dan kependidik yang handal sesuai dengan klasifikasi dan kualifikasi yang dibutuhkan. (e) penempatan berdasarkan potensi yang dimiliki.
2. Proses pengorganisasian sudah berjalan efektif, pihak sekolah saling bekerja sama dan berkomunikasi dengan baik sehingga terjadi penyusunan dan pembentukan hubungan-hubungan kerja antar komponen kepengurusan

struktur organisasi sehingga tidak ada lagi tumpah tindi jabatan/pekerjaan. agar setiap tugas yang dilaksanakan tenaga pendidik(guru) dan kependidikan (tatausaha) dapat terselesaikan sesuai target dan sesuai dengan tujuan yang telah di tentukan.

3. Pelaksanaan rencana Tenaga Pendidik dan Kependidikan Di Mts Cerdas Murni Pasar 7 Medan Tembung berjalan lancar, Kepala sekolah melaksanakan rencana tenaga pendidik dan kependidikan disekolah ini sesuai dengan perencanaan pada program kerja. Program pembinaan dan pelatihan tenaga pendidik menjadi program yang rutin dilaksanakan, pembinaan berupa pelatihan dan workshop kepada tenaga pendidik dan kependidikan di harapkan dapat meningkatkan kualitas tenaga pendidik dan kependidikan.
4. Pengawasan Tenaga pendidik dan Kependidikan di MTs Cerdas Murni Pasar 7 Medan Tembung sudah berjalan efektif, kepala sekolah berperan sebagai supervisi dalam menciptakan tenaga pendidik dan kependidikan yang handal. Dimana kepala sekolah mengawasi cara kerja dan hasil kerja guru serta tenaga kependidikan secara rutin dilakukan oleh kepala sekolah dengan dibantu beberapa pihak.

## **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian tentang Efektivitas Manajemen Tenaga Pendidik(Guru) Dan Kependidikan (Tatausaha) MTs. Cerdas Murni Pasar 7 Medan Tembung yang baik dan terorganisir. Maka peneliti menyarankan hal-hal sebagai berikut :

1. Sebaiknya kepala sekolah sebagai pemimpin sekolah lebih memperbaharui tahapan-tahapan yang ada dalam perencanaan Tenaga Pendidik dan Kependidikan karena dengan adanya perencanaan tenaga pendidik dan kependidikan yang baik diharapkan perencanaan dapat berjalan dengan efektif.
2. Ada pun program pembinaan dan kepelatihan yang di buat dan dilaksanakan oleh kepala sekolah hendaknya kepala sekolah mempertahankan program tersebut.
3. Pengawasan secara rutin dan terus-menerus dilakukan kepala sekolah dan di bantu beberapa pihak diharapkan bukan hanya sekedar pengawasan, hendaknya kepala sekolah melakukan pembinaan dan teguran berupa sanksi tegas apabila tenaga pendidik dan kependidikan melakukan kesalahan-kesalahan dalam menjalankan tugasnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amiruddin, Wahyuli, (2010), *Administrasi Pendidikan*, Bandung: Citapustaka Media Perintis.
- Ananda Rusydi Dan Tien Rafida, (2017), *Pengantar Evaluasi Program Pendidikan*, Medan: Perdana Publishing.
- Ansari Adi, *Manajemen Tenaga Pendidik dan Kependidikan dalam perspektif Al-Qur'an*, jurnal, volume 9, No. 1.
- Anonim, (2006), *Peraturan Permerintah No.19 Thn. 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan*, Bsnp: Jakarta.
- B. Uno Hamzah, (2011), *Profesi Kependidikan*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Bafadal Ibrahim, (2004), *Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar*, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_. (2006). *manajemen peningkatan mutu sekolah dasar*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Bahri Djamarah Syaiful, (2005), *Guru Dan Anak Didik Dalam Interaksi edukatif*, Jakarta : PT . Rineka Cipta.
- Brown Millon. (1960). *Effective Work of Managemant*, New York: The Macmillan Company.
- E Kast Fremont & James E. Resenzwing. 2002. *Organization and Management*, Terjemahan Hasymi Ali. Jakarta: Bumi Aksara
- Endin, (2010), *Psikologi Manajemen*, Bandung: Pustaka Setia,
- Effi Aswita Lubis, (2012), *Metode Penelitian Pendidikan*, Medan: Unimed Press.
- Halimah Siti, (2009), *Manajemen Pengembangan Profesionalitas Guru*, Bandung: Citapustaka Media Perintis,
- Hamka. (1985). *Tafsir Al-Azhar*. Jakarta: Pustaka Panjimas.
- Hamka Abdul Aziz, (2016), *Karakter Guru Profesional*, Jakarta : Penerbit Amp Press.
- Handoko Hani. 2001. *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.

- Hidayat Rahmat & Wijaya Chandra, (2017), *Ayat-Ayat Alqur'an Tentang Manajemen Pendidikan Islam*, Medan: LPPPI,
- Jahrotun Muniroh, (2017), "Manajemen Pendidik Dan Tenaga Pendidikan Di Madrasah Aliyah Negeri Kota Yogyakarta", Skripsi, Volume 5. No. 2.
- Kementrian Agama Republik Indonesia, (2011), *Al-qur'an dan Tafsirnya Jilid 9*, Jakarta : Widya Cahaya.
- Kompri, (2016), *Manajemen Pendidikan*, Yogyakarta : Ar-Ruzz Media.
- Kurnuadin Didin dan Machali Imam. (2012). *Manajemen Pendidikan*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.
- Lubis Effi Aswita , (2012), *Metode Penelitian Pendidikan*, Medan: Unimed Press.
- Liga Suryadana, (2015), *Pengelolaan Sdm Berbasis Kinerja* , Bandung : Alfa Beta.
- Novia Astri Siregar dan Wildansyah Lubis, (2017), "Manajemen Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan",jurnal, Volume X. No.1
- Mastuhu, (2003), *Menata Ulang Pemikiran Sistem Pendidikan Nasional*, Yogyakarta: Safria Insani Press.
- Mulyasa, (2004), *Manajemen Berbasis Sekolah*. Bandung. PT Remaja Rosdakarya
- \_\_\_\_\_. (2005), *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- \_\_\_\_\_. (2010), *Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan*, Jakarta: PT Bumi Aksara,
- Moleong Lexy J, (2014), *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: Pt Remaja Rosdakarya.
- Notoatmodjo, Soekidjo, (2009), *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Permadi Dadi. (2007), *Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Komite Sekolah*, Bandung: PT. Sarana Panca Karya Nusa
- Pulungan Muhammad Soleh, (2015), "Kajian Evaluasi Tenaga Kependidikan Dalam Rangka Peningkatan Kualitas Pendidikan Di Kota Kutai Karta Negara Provinsi Kaltim", Skripsi, Volume 7. No.1

- Purwanti karina, Murniati, Dan Yusrizal, (2014), *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kompetensi Guru Pada Smp Negeri 2 Simeulue Timur*, Jurnal Ilmiah Didaktika, Vol. Xiv No.2.
- Rivai, Veithzal, (2005), *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja.Grafindo Persada.
- Rochaety Eti, Rahayuningsih pontjorini & Yanti Prima Gusti Yanti. 2010.*Sistem Informasi Manajemen Pendidikan*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- S. P. Hasibuan Malayu. (2001). *manajemen: dasar, pengertian, dan masalah*, Cet 3. Jakarta: Bumi Aksara.
- Saefullah. (2012). *Manajemen Pendidikan Islam*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sagala Saiful, (2007), *Manajemen Strategic Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*, Bandung
- Salim Dan Syahrurn, (2007), *Metodologi Penelitian Kualitatif (Konsep Dan Aplikasi Dalam Ilmu Sosial, Keagamaan Dan Pendidikan)*, Bandung: Citapustaka Media.
- Saifuddin,(2014), *Pengelolaan Pembelajaran Teoretis Dan Praktis*, Yogyakarta: Deepublish.
- Saondi Ondin. (2014). *Membangun Manajemen Pendidikan Berbasis Sistem Informasi*. Bandung: PT Refika Aditama
- Sa'ud Syefudin Udin & Abin Syamsuddin 2007, *Perencanaan Pendidikan*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Suharsaputra Uhar. (2010). *Administrasi Pendidikan*. Bandung: PT Refika Adatima.
- Suharyanto Hadriyanus dan Agus Heruanto Hadna , (2005), “*Manajemen Sumber Daya Manusia* “,Yogyakarta : Penerbit Grha Guru.
- Sugiyono, (2016), *Metode Penelitian Pendidikan*, Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno Edy, (2010), *Budaya Organisasi*, Jakarta. Kencana.
- Syafarudin. (2015).*Manajemen Organisasi Pendidikan*.Medan: Perdana Publishing.
- \_\_\_\_\_. (2016), *Manajemen Mutu Terpadu Dalam Pendidikan : Konsep, Strategi, Dan Aplikasi*, Jakarta : Pt Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Tim Dosen Administrasi Pendidikan UPI, (2009), “*Manajemen Pendidikan*”, Bandung: Alfabeta.
- UU No 20 Tahun 2003 tentang “*Sistem Pendidikan Nasional*”



- Ukas Maman. 2004. *Manajemen, Konsep, Prinsip dan Aplikasi*. Bandung: Agnini.
- Ulfatin Nurul Dan Teguh Triwiyanto, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*, Jakarta : Pt Rajagrafindo Persada .
- W. Griffin Ricky. 2004. *Management 7thEdition*, Ahli Bahasa: Gina Gania. Jakarta: Erlangga
- Yusuf Burhanuddin, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia Lembaga Keuangan Syariah*, Jakarta : Pt Rajagrapindo.
- Zuriah Nurul, (2009), *Metodologi Penelitian Sosial Dan Pendidikan Teori-Aplikasi*, Jakarta: Pt Bumi Aksara.

**PEDOMAN STUDI DOKUMENTASI  
MANAJEMEN TENAGA PENDIDIK DAN KEPENDIDIKAN  
DI MTS CERDAS MURNI PASAR 7 MEDAN TEMBUNG**

<b>NO</b>	<b>DOKUMENTASI PENELITIAN</b>	<b>Checklist</b>
1	Program Tahunan Kepala Madrasah	√
2	Buku Profil Madrasah	√
3	Data Guru	√
4	Data Staf tatausaha	√
5	Data Siswa	√
6	Buku Kurikulum Madrasah	√
7	Kalender Pendidikan	√
8	Program Kerja Tenaga Pendidik dan Kependidikan	√
9	Hasil Kerja Tenaga Pendidik dan Kependidikan	√
10	Buku Pembagian kerja	√
11	Buku Agenda Kepala Sekolah	√
12	Data Sarana dan Prasana	√
13	Struktur Tenaga Pendidik dan kependidikan	√

**INSTRUMEN WAWANCARA**  
**EFEKTIVITAS MANAJEMEN TENAGA PENDIDIK DAN KEPENDIDIKAN**  
**DI MTS CERDAS MURNI PASAR 7 MEDAN TEMBUNG**

**- Instrumen Wawancara dengan Kepala Madrasah**

1. Bagaimana perencanaan Tenaga Pendidik dan kependidikan di Madrasah ini ?  
mohon penjelasan bapak?
2. Menurut Bapak, apakah perencanaan Tenaga Pendidik dan kependidikan di Madrasah ini Sudah berjalan Efektif? Mohon penjelasannya bapak?
3. Untuk apa perencanaan Tenaga Pendidik dan Kependidikan itu dibuat? Mohon dijelaskan bapak!
4. Mengapa perencanaan Tenaga Pendidik dan Kependidikan itu dilakukan? Mohon dipaparkan bapak!
5. Adakah kendala-kendala disetiap perencanaan yang bapak buat dan bagaimana cara bapak mengatasinya? Mohon dipaparkan bapak?
6. Bagaimana pengorganisasian di Madrasah ini bapak? Mohon penjelasannya bapak!
7. Untuk apa Pengorganisasian itu dibuat? Mohon diceritakan bapak!
8. Bagaimana pelaksanaan rencana tenaga pendidik dan kependidikan di Madrasah ini bapak? Mohon penjelasannya bapak!
9. Untuk apa dilakukannya pelaksanaan rencana tenaga pendidik di Madrasah ini Ibu? Mohon dipaparkan bapak!
10. Menurut bapak sendiri bagaimana Pengawasan tenaga pendidik di Madrasah ini? Mohon diceritakan bapak!

11. Untuk apa pengawasan itu dilakukan di Madrasah ini? Mohon penjelasannya bapak!
12. Bagaimana pembinaan yang dilakukan kepada tenaga pendidik di Madrasah ini untuk meningkatkan kinerja tenaga pendidik dalam bekerja?
13. Mohon penjelasannya bapak pelanggaran-pelanggaran apa saja yang pernah dilakukan tenaga pendidik yang dapat mengganggu proses belajar mengajar pada siswa dan bagaimana cara bapak mengatasinya? Mohon dipaparkan bapak!
14. Bagaimana langkah yang bapak lakukan untuk meningkatkan kedisiplinan disekolah ini, khususnya pada tenaga pendidik di Madrasah ini? Mohon penjelasannya bapak!
15. Apakah bapak sendiri memberikan penghargaan kepada tenaga pendidik bagi yang memiliki kemajuan/prestasi dan bagaimana bentuknya? Mohon penjelasannya bapak!

**INSTRUMEN WAWANCARA**  
**EFEKTIVITAS MANAJEMEN TENAGA PENDIDIK DAN**  
**KEPENDIDIKAN DI MTS CERDAS MURNI PASAR 7 MEDAN TEMBUNG**

**- Instrumen wawancara Untuk Wakil Kepala Sekolah**

1. Menurut wakil kepala sekolah bagaimana perencanaan Tenaga Pendidik dan kependidikan di madrasah ini ? mohon penjelasan bapak?
2. Menurut Bapak, apakah perencanaan Tenaga Pendidik dan kependidikan di Madrasah ini Sudah berjalan Efektif? Mohon penjelasannya bapak?
3. Apa partisipasi bapak sebagai wakil kepala sekolah dalam membuat perencanaan tenaga kependidik dan kependidikan di sekolah ini agar berjalan efektif?
4. Siapa saja yang terlibat dalam membuat perencanaan tenaga pendidik dan kependidikan di sekolah ini? Mohon penjelasannya pak?
5. Untuk apa perencanaan Tenaga Pendidik dan Kependidikan itu dibuat? Mohon dijelaskan bapak!
6. Mengapa perencanaan Tenaga Pendidik dan Kependidikan itu dilakukan? Mohon dipaparkan bapak!
7. Adakah kendala-kendala disetiap perencanaan yang dibuat kepala sekolah dan bagaimana cara kepala sekolah mengatasinya? Mohon dipaparkan bapak?  
  
Pengorganisasian tenaga pendidik dan kependidikan
8. Bagaimana pengorganisasian di Madrasah ini bapak? Mohon penjelasannya bapak!
9. Untuk apa Pengorganisasian itu dibuat? Mohon diceritakan bapak!

10. Bagaimana pelaksanaan rencana tenaga pendidik dan kependidikan di Madrasah ini bapak? Mohon penjelasannya bapak!
11. Untuk apa dilakukannya pelaksanaan rencana tenaga pendidik di Madrasah ini Ibu? Mohon dipaparkan bapak!
12. Menurut bapak sendiri bagaimana Pengawasan tenaga pendidik di Madrasah ini? Mohon diceritakan bapak!
13. Untuk apa pengawasan itu dilakukan di Madrasah ini? Mohon penjelasannya bapak!
14. Menurut wakil kepala sekolah , Bagaimana pembinaan yang dilakukan kepala sekolah kepada tenaga pendidik di Madrasah ini untuk meningkatkan kinerja tenaga pendidik dalam bekerja?
15. Mohon penjelasannya bapak pelanggaran-pelanggaran apa saja yang pernah dilakukan tenaga pendidik yang dapat mengganggu proses belajar mengajar pada siswa dan bagaimana cara bapak mengatasinya? Mohon dipaparkan bapak!

**INSTRUMEN WAWANCARA**  
**EFEKTIVITAS MANAJEMEN TENAGA PENDIDIK DAN KEPENDIDIKAN**  
**DI MTS CERDAS MURNI PASAR 7 MEDAN TEMBUNG**

**- Instrument Wawancara Untuk Guru/Staff Tatausaha**

1. Menurut ibu Bagaimana perencanaan Tenaga Pendidik dan kependidikan di Madrasah ini ? mohon penjelasan bapak?
2. Menurut ibuk , apakah perencanaan Tenaga Pendidik dan kependidikan di Madrasah ini Sudah berjalan Efektif? Mohon penjelasannya bapak?
3. Untuk apa perencanaan Tenaga Pendidik dan Kependidikan itu dibuat? Mohon dijelaskan buk!
4. Mengapa perencanaan Tenaga Pendidik dan Kependidikan itu dilakukan? Mohon dipaparkan bapak/ibuk!
5. Adakah kendala-kendala disetiap perencanaan yang Ibu buat dan bagaimana cara bapak mengatasinya? Mohon dipaparkan bapak?
6. Sebagai tenaga pendidik/tenaga kependidikan , partisipasi apa yang bapak/ibu lakukan dalam tercapainya perencanaan yang dibuat sekolah ini?
7. Bagaimana pengorganisasian di Madrasah ini bapak? Mohon penjelasannya bapak/Ibu!
8. Untuk apa Pengorganisasian itu dibuat? Mohon diceritakan bapak/ibuk!
9. Bagaimana pelaksanaan rencana tenaga pendidik dan kependidikan di Madrasah ini bapak? Mohon penjelasannya bapak/ibuk!

10. Untuk apa dilakukannya pelaksanaan rencana tenaga pendidik di Madrasah ini  
Ibu? Mohon dipaparkan bapak/ibuk!
11. Menurut bapak sendiri bagaimana Pengawasan tenaga pendidik di Madrasah ini?  
Mohon diceritakan bapak/ibuk!
12. Untuk apa pengawasan itu dilakukan di Madrasah ini? Mohon penjelasannya  
bapak/Ibu!
13. Bagaimana pembinaan yang dilakukan kepala sekolah kepada tenaga pendidik di  
Madrasah ini untuk meningkatkan kinerja tenaga pendidik dalam bekerja? Mohon  
penjelasannya!



**LEMBAR FIELD NOTES**  
**WAWANCARA/OSERVASI/STUDI DOKUMENTASI**

Nama : Sumarlan S.Pd  
Jabatan : Kepala Sekolah  
Waktu : 5 Agustus 2018 (02.00 WIB s/d Selesai)  
Lokasi : Ruang Kepala Sekolah

**1. Perencanaan Tenaga Pendidik dan Kependidikan**

**Pertanyaan :**

T : Bagaimana perencanaan Tenaga Pendidik dan kependidikan di Madrasah ini ?  
mohon penjelasan bapak?

J : perencanaan di sekolah ini sudah berjalan dengan baik sampai sekarang ini, dalam perencanaan yang dibuat harus sesuai dengan prosedur, yaitu melakukan perekrutan, penyeksian, untuk perekrutan tenaga pendidik(guru) di rekrut sesuai dengan kualifikasi, lulusan S1 dan sesuai dengan jurusan sedangkan tenaga kependidikan (tatausaha) direkrut minimal tamatan SMA usia dibawah 50 tahun.

T : Menurut Bapak, apakah perencanaan Tenaga Pendidik dan kependidikan di Madrasah ini Sudah berjalan Efektif? Mohon penjelasannya bapak?

J : Sudah berjalan efektif. Hal ini dilihat dari sebelum menjadi tenaga pendidik dan kependidikan di madrasah ini akan diselesi dan Yang berkualitas

T : Untuk apa perencanaan Tenaga Pendidik dan Kependidikan itu dibuat? Mohon dijelaskan bapak!

J : Supaya Sekolah berkualitas, dari segi tenaga pendidik dan kependidikan, membuat mutu tenaga pendidik dan kependidikan lebih bagus

T : Mengapa perencanaan Tenaga Pendidik dan Kependidikan itu dilakukan? Mohon dipaparkan bapak!

J : karna tanpa adanya perencanaan, tentu tenaga pendidik dan kependidikan tidak mengetahui tugas-tugas yang akan di berikan.

T : Adakah kendala-kendala disetiap perencanaan yang bapak buat dan bagaimana cara bapak mengatasinya? Mohon dipaparkan bapak?

J : yah mungkin dari segi kompensasi, untuk mendapatkan guru yang berkualitas harus dilakukan penyeleksian

## **2. Pengorganisasian tenaga pendidik dan kependidikan**

T : Bagaimana pengorganisasian di Madrasah ini bapak? Mohon penjelasannya bapak!

J :kepala sekolah dan yayasan menunjuk wakil bidang kesiswaan dan humas, guru-guru dilibatkan untuk menjadi wali kelas.

T : Untuk apa Pengorganisasian itu dibuat? Mohon diceritakan bapak!

J : Supaya pekerjaan di dalam sekolah berjalan dengan baik, supaya tidak ada tumpah tindih pekerjaan sehingga menjadikan tenaga pendidik dan kependidikan menjadi profesional. Dengan adanya pengorganisasian tentunya memudahkan dalam mencapai tujuan bersama, karna mulai dari jabatan bawah sampai tertinggi ikut bekerja sama dalam melaksanakan dan mengerjakan setiap tugas-tugas yang ada di sekolah.

## **3. Pelaksanaan rencana tenaga pendidik (guru) dan kependidikan (tatausaha)**

T : Bagaimana pelaksanaan rencana tenaga pendidik dan kependidikan di Madrasah ini bapak? Mohon penjelasannya bapak!

J : sampai sejauh ini berjalan dengan baik, meski ada kekurangan tenaga pendidik sehingga guru lain menggantikan posisi guru yang tidak ada.

T : Untuk apa dilakukannya pelaksanaan rencana tenaga pendidik di Madrasah ini Ibu? Mohon dipaparkan bapak!

J : yah sama dengan jawaban tadi, supaya memperoleh tenaga pendidik dan kependidikan yang berkualitas

#### **4. pengawasan tenaga pendidik dan kependidikan)**

T : Menurut bapak sendiri bagaimana Pengawasan tenaga pendidik di Madrasah ini? Mohon diceritakan bapak!

J : untuk saat ini berjalan dengan baik, saya sendiri melakukan pengawasan dengan mengunjungi guru di kelas, dan juga dibantu oleh satpam.

T : Untuk apa pengawasan itu dilakukan di Madrasah ini? Mohon penjelasannya Ibu!

J : supaya tenaga pendidik dan kependidikan tidak melakukan kesalahan, dan apabila melakukan kesalahan secepatnya di perbaiki, agar melaksanakan tugasnya sesuai dengan yang telah di tetapkan di sekolah

T : Bagaimana pembinaan yang dilakukan kepada tenaga pendidik di Madrasah ini untuk meningkatkan kinerja tenaga pendidik dalam bekerja?

J : apabila tenaga pendidik dan kependidikan melakukan kesalahan maka kepala sekolah langsung menegur, kepala sekolah saling berkomunikasi dengan guru dan tatausaha.

T : Mohon penjelasannya Ibu pelanggaran-pelanggaran apa saja yang pernah dilakukan tenaga pendidik yang dapat mengganggu proses belajar mengajar pada siswa dan bagaimana cara ibu mengatasinya? Mohon dipaparkan Ibu!

J : diberikan Poksi kepada tenaga pendidik dan kependidikan, memberikan teguran, dan kemudian di perbaiki apabila ada masalah , dikasih arahan. Jika tidak ada

perbaikan maka dikasih peringatan, satu dan dua, jika tidak akan di PHK. Kemudian tenaga pendidik dan kependidikan di berikan pelatihan, workshop dan setiap rapat bulanan dilakukan pembinaan kepada tenaga pendidik dan kependidikan .

T : Bagaimana langkah yang Ibu lakukan untuk meningkatkan kedisiplinan disekolah ini, khususnya pada tenaga pendidik di Madrasah ini? Mohon penjelasannya Ibu!

T : Apakah Ibu sendiri memberikan penghargaan kepada tenaga pendidik bagi yang memiliki kemajuan/prestasi dan bagaimana bentuknya? Mohon penjelasannya Ibu!

J : kepala sekolah menyeleksi tenaga pendidik dan kependidikan yang berprestasi kemudian memberikan bingkisan dan sertifikat.

## LEMBAR FIELD NOTES

### WAWANCARA/OBSERVASI/STUDI DOKUMENTASI

Nama : Rita Wahyuni Spd  
Jabatan : WAKA bidang Kurikulum  
Waktu : 24Agustus 2019 (02.00 WIB s/d Selesai)  
Lokasi : Ruang TataUsaha

#### 1. Perencanaan Tenaga Pendidik dan Kependidikan

##### Pertanyaan :

T : Bagaimana perencanaan Tenaga Pendidik yang dibuat oleh kepala sekolah di Madrasah ini? Mohon penjelasannya Ibu!

J : perencaan utk tenaga pendidik, untuk mencari tenaga pendidik baru, kepala sekolah biasanya menyebarkan informasi melalui media sesuai dengan bidang yang dibutuhkan di sekolah ini, terus di seleksi sesuai dengan prosedur. Sedangkan untuk tenaga kependidikan biasanya minimal tamatan SMA dan diberikan pelatihan.

Kepala sekolah biasanya memberikan pengelanaan tentang, nilai” dan norma yang ada di sekolah kepada guru dan staff tatausaha.

T : Untuk apa perencanaan Tenaga Pendidik dan kependidikan itu dibuat? Mohon dijelaskan Ibu!

J : perencanaan dibuat supaya tenaga pendidiknya melakukan tugasnya sesuai dengan RPP, silabus dan ketentuan di sekolah , perencaan dibuat agar tenaga pendidik berkualitas sedangkan untuk tenaga kependidikan yah sama, untuk menjadikan tenaga pendidik menjadi profesional dalam bekerja, tidak ada kesalahan dalam penulisan dan pengetikan.

T : Mengapa perencanaan Tenaga Pendidik dan kependidikan itu dilakukan? Mohon dipaparkan Ibu!

J : yah tanpa adanya perencaan tentu organisasi sekolah tidak berjalan dengan efektif, guru” sesuka hatinya menjalankan tugas begitu juga dengan tenaga pendidiknya

T : Adakah kendala-kendala disetiap perencanaan yang dibuat dan bagaimana cara Kepala Sekolah mengatasinya? Mohon dipaparkan Ibu!

J : Pasti ada kendala, jumlah guru, dana yang dibutuhkan tidak memadai, pencarian guru sesuai dengan bidang studi yang dibutuhkan dan mencakupkan bidang studi yang memadai, membina pelatihan 93% linear sesuai dan hanya sekitar 7 % yang belum.

T : Sebagai tenaga pendidik/tenaga kependidikan , partisipasi apa yang bapak/ibu lakukan Agar tercapainya perencanaan yang dibuat sekolah ini?

J : yah berkerja sungguh-sungguh sesuai dengan prosedur, disiplin dalam bekerja, tidak terlambat.

## **2. Pengorganisasian Tenaga Pendidik dan Kependidikan**

T : Bagaimana pengorganisasian di Madrasah ini Ibu? Mohon penjelasannya Ibu!

J : berjalan dengan baik

T : Untuk apa Pengorganisasian itu dibuat? Mohon diceritakan Ibu!

J : yah agar target sesuai dengan yang diinginkan, agar supaya sekolahnya berjalan efektif

### **3. Pelaksanaan Rencana Tenaga Pendidik dan kependidikan**

T : Bagaimana pelaksanaan rencana tenaga pendidik dan kependidikan di Madrasah ini Ibu? Mohon penjelasannya Ibu!

J : pelaksanaan perancaannya saat ini tidak ada kendala, dalam hal perekrutan , seleksi sesuai dengan prosedur yang telah di tetapkan kepala sekolah

T : Untuk apa dilakukannya pelaksanaan rencana tenaga pendidik dan kependidikan di Madrasah ini Ibu? Mohon dipaparkan Ibu!

J : hmmm supaya tugas yang diberikan kepada tenaga pendidik dan kependidikan itu tidak sembarangan gitu, maksudnya ya sesuai prosedur dan silabus.

### **4. Pengawasan Tenaga Pendidik dan Kependidikan**

T : Menurut Ibu sendiri bagaimana Pengawasan tenaga pendidik dan kependidikan di Madrasah ini? Mohon diceritakan Ibu!

J : pengawasan tenaga pendidik dilakukan di saat jam mengajar di bantu oleh satpam, jika ada guru yang tidak masuk kelas, maka akan di laporkan ke kepala sekolah begitu juga dengan tatausahanya

T : Untuk apa pengawasan itu dilakukan di Madrasah ini? Mohon penjelasannya Ibu!

J : hmm yah agar tujuan sekolah tercapai sesuai rencana yang dibuat

T : Bagaimana pembinaan yang dilakukan kepala sekolah di Madrasah ini untuk meningkatkan kinerja tenaga pendidik dan kependidikan dalam bekerja?

J : yah setiap bulannya seluruh tenaga pendidik dan kependidikan di beri arahan dan bimbingan pada rapat kerja atau rapat bulanan.

T : Mohon penjelasannya Ibu pelanggaran-pelanggaran apa saja yang pernah dilakukan tenaga pendidik dan kependidikan dalam menjalankan tugasnya masing-masing? dan bagaimana cara mengatasinya? Mohon dipaparkan Ibu!

J : Belum ada yang fatal, namun tenaga pendidik terlambat namun ditutupi oleh guru piket yang ada pada jam kekosongan mata pelajaran tersebut sedangkan tenaga pendidikan biasanya hanya salah dalam pengetikan.

T : Bagaimana langkah yang Kepala Sekolah lakukan untuk meningkatkan kedisiplinan disekolah ini, khususnya pada tenaga pendidik dan kependidikan di Madrasah ini? Mohon penjelasannya Ibu!

J : biasanya saat rapat bulanan dilakukan, kepala sekolah selalu memberikan motivasi dan mendorong tenaga pendidik dan kependidikan untuk semangat dalam melaksanakan tugasnya



## LEMBAR FIELD NOTES

### WAWANCARA/OBSERVASI/STUDI DOKUMENTASI

Nama : Riza Zuwina Sari Tambunan, S.Pd  
Jabatan : Guru  
Waktu : 8 Agustus 2019 (10.00 WIB s/d Selesai)  
Lokasi : Ruang BK

#### Pertanyaan :

##### 1. Perencanaan Tenaga Pendidik dan kependidikan

T : Bagaimana perencanaan Tenaga Pendidik dan kependidikan yang dibuat oleh kepala sekolah di Madrasah ini? Mohon penjelasannya Ibu!

J : sudah baik, perencanaan sudah dijalankan sesuai dengan prosedur dan program yang dibuat sekolah. biasanya kepala sekolah menyebarkan brosur ke media untuk mencari tenaga pendidik atau kependidikan , kemudian dilakukan seleksi sesuai dengan prosedur sekolah. setelah itu melakukan penempatan kursi yang kosong

T : Untuk apa perencanaan Tenaga Pendidik dan kependidikan itu dibuat? Mohon dijelaskan Ibu!

J : agar tenaga pendidik dan kependidikan dapat menjalankan tugasnya dengan baik sesuai dengan bidang dan keahliannya masing-masing , sehingga mendapatkan hasil yang maksimal dalam bekerja

T : Mengapa perencanaan Tenaga Pendidik dan kependidikan itu dilakukan? Mohon dipaparkan Ibu!

J : karena dengan adanya perencanaan tenaga pendidik dan kependidikan tentunya memudahkan guru untuk mengajar dan sesuai bidangnya, begitu juga dengan tenaga kependidikan agar dapat menjalankan tugasnya dengan baik .

T : Adakah kendala-kendala disetiap perencanaan yang dibuat dan bagaimana cara Kepala Sekolah mengatasinya? Mohon dipaparkan Ibu!

J : Tidak ada

T : Sebagai tenaga pendidik/tenaga kependidikan , partisipasi apa yang bapak/ibu lakukan Agar tercapainya perencanaan yang dibuat sekolah ini?

J : tidak melakukan pelanggaran , melaksanakan setiap tugas yang di berikan, tidak bermalas-malasan, mengikuti setiap prosedur kerja yang ada di sekolah.

## **2. Penggorganisasian Tenaga Pendidik dan Kependidikan**

T : Bagaimana pengorganisasian di Madrasah ini Ibu? Mohon penjelasannya Ibu!

J : penggorganisasian nya sudah sesuai, kepala sekolah membuat struktur organisasi, mulai dari yang paling atas dan jabatan yang paling bawah. Penggorganisasiannya baik, adanya rapat bulanan antara guru dengan kepala sekolah, rapat BK, rapat rutin.

T : Untuk apa Pengorganisasian itu dibuat? Mohon diceritakan Ibu!

J : agar tujuan sekolah dapat tercapai dengan mudah. Karna dilaksanakan dan dilakukan bersama-sama.

## **3. Pelaksanaan rencana Tenaga Pendidik dan Kependidikan**

T : Bagaimana pelaksanaan rencana tenaga pendidik di Madrasah ini Ibu? Mohon penjelasannya Ibu!

J : pelaksanaannya sudah berjalan dengan lancar, guru” bisa dapat menyelesaikan tugas-tugasnya. Sama hal juga dengan tenaga kependidikan yang lainnya.

T : Untuk apa dilakukannya pelaksanaan rencana tenaga pendidik di Madrasah ini Ibu? Mohon dipaparkan Ibu!

J : yah agar agar madrasah ini berkualitas dari segi tenaga pendidik dan kependidikan

## **4. Pengawasan Tenaga Pendidik dan Kependidikan**

T : Menurut Ibu sendiri bagaimana Pengawasan tenaga pendidik di Madrasah ini? Mohon diceritakan Ibu!

J : pengawasan sangat bagus, tenaga pendidik dan kependidikan sangat diawasi oleh kepala sekolah dibantu oleh satpam.

T : Untuk apa pengawasan itu dilakukan di Madrasah ini? Mohon penjelasannya Ibu!

J : supaya guru bertanggung jawab , supaya proses belajar mengajar lancar.

T : Bagaimana pengelompokan tenaga pendidik dan kependidikan dalam melaksanakan tugasnya apakah sesuai yang di harapkan madrasah? Mohon dipaparkan Ibu!

J : pengelompokannya sangat baik, terjadi interaksi guru dengan guru, guru dengan staff, interaksi dilakukan melalui komunikasi.pengelompokkan diharapkan dapat menunjang guru agar lebih semangat dalam bekerja, agar guru dapat bertukar informasi sesama guru dan tenaga kependidikan lainnya.

T : Bagaimana pembinaan yang dilakukan kepada tenaga pendidik di Madrasah ini untuk meningkatkan kinerja tenaga pendidik dalam bekerja?

J : kepala sekolah sekolah melakukan supervisi , melakukan pembinaan dan pelatihan

## LEMBAR FIELD NOTES

### WAWANCARA/OBSERVASI/STUDI DOKUMENTASI

Nama : T. Azmir Ardiansyah  
Jabatan : Staf TataUsaha  
Waktu : 28Agustus 2019 (02.00 WIB s/d Selesai)  
Lokasi : Ruang TataUsaha

#### Pertanyaan :

#### 1. Perencanaan Tenaga Pendidik dan kependidikan

T : Bagaimana perencanaan Tenaga Pendidik dan kependidikan yang dibuat oleh kepala sekolah di Madrasah ini? Mohon penjelasannya Ibu!

J : ya perencaan yang di buat kepala sekolah ya melakukan Perekrutan atau penarikan tenaga pendidik dan kependidikan memperoleh tenaga pendidik yang dibutuhkan untuk mengisi jabatan-jabatan tertentu yang masih kosong. Kemudian di lakukan penyeleksian dan penempatan. perencaan berjalan efektif, guru yang bekerja disini sesuai dengan bidang studinya , tatauusaha melaksanakan administrasi dengan baik, walaupun ada kesalahan sedikit.

T : Untuk apa perencanaan Tenaga Pendidik dan kependidikan itu dibuat? Mohon dijelaskan bapak!

J : hmm supaya gurunya mengajar sesuai dengan rpp dan silabus, kalau kami supaya tidak ada kesalahan dalam administrasi

T : Mengapa perencanaan Tenaga Pendidik dan kependidikan itu dilakukan? Mohon dipaparkan bapak!

J : supaya berkualitas gurunya dan tatauusahanya .

T : Adakah kendala-kendala disetiap perencanaan yang dibuat dan bagaimana cara Kepala Sekolah mengatasinya? Mohon dipaparkan Ibu!

J : Tidak ada

T : Sebagai tenaga pendidik/tenaga kependidikan , partisipasi apa yang bapak/ibu lakukan Agar tercapainya perencanaan yang dibuat sekolah ini?

J : yah melaksanakan tugas sebaik mungkin, tidak membuat kesalahan, jika membuat kesalahan maka diperbaiki secepat mungkin.

## **2. Pengorganisasian Tenaga Pendidik dan Kependidikan**

T : Bagaimana pengorganisasian di Madrasah ini pak? Mohon penjelasannya bapak!

J : berjalan sesuai apa adanya.

T : Untuk apa Pengorganisasian itu dibuat? Mohon diceritakan Ibu!

J : agar supaya dpt mencapai target sesuai waktunya

## **3. Pelaksanaan rencana Tenaga Pendidik dan Kependidikan**

T : Bagaimana pelaksanaan rencana tenaga pendidik di Madrasah ini Ibu? Mohon penjelasannya bapak!

J : untuk saat ini lancar, kepala sekolah selalu mengamati setiap kekurangan tenaga pendidik dan kependidikan di madrasah ini

T : Untuk apa dilakukannya pelaksanaan rencana tenaga pendidik di Madrasah ini Ibu? Mohon dipaparkan bapak!

J : yah agar agar madrasah ini berkualitas dari segi tenaga pendidik dan kependidikan

## **4. Pengawasan Tenaga Pendidik dan Kependidikan**

T : Menurut Ibu sendiri bagaimana Pengawasan tenaga pendidik di Madrasah ini? Mohon diceritakan bapak!

J : terkadang kepala sekolah terjun kelapangan , maksudnya ke kelas-kelas memantau guru begitu juga kami, kadang kepala sekolah sesekali mengunjungi kami.

T : Untuk apa pengawasan itu dilakukan di Madrasah ini? Mohon penjelasannya bapak!

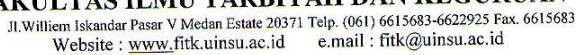
J : agar tenaga pendidik dan kependidikan di sini tertib , tidak bermalas-malasan dalam bekerja.

T : Bagaimana pengelompokkan tenaga pendidik dan kependidikan dalam melaksanakan tugasnya apakah sesuai yang di harapan madrasah? Mohon dipaparkan bapak!

J : untuk saat ini, uda sesuai tapi masih kekurangan tenaga guru, jadi kepala sekolah masih mencari guru bidang studi PKN

T : Bagaimana pembinaan yang dilakukan kepada tenaga pendidik di Madrasah ini untuk meningkatkan kinerja tenaga pendidik dalam bekerja?

J : yah mungkin ikut pelatihan dan workshop agar menjadikan guru dan staffnya menjalankan tugasnya lebih maksimal.



Medan, 22 Juli 2019

119



# **YAYASAN ADLIN MURNI** **MADRASAH TSANAWIYAH** **CERDAS MURNI**

Sekretariat : Jl. Beringin No. 33 Telp. (061) 7384039 Pasar VII Tembung Kec. Percut Sei Tuan Kab. Deli Serdang

## **SURAT KETERANGAN**

Nomor : MTs.371/P.2-CM.08/VIII/1183/2019

Berdasarkan surat dari pimpinan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UINSU Nomor : B-9060/ITK/ITK.V.3./PP.00.9/07/2019 Tertanggal 22 Juli 2019 tentang Permohonan Izin Riset, maka dengan ini kepala MTs Cerdas Murni Tembung menerangkan bahwa saudara :

Nama : Rahmad Putra Nasution  
NIM : 37144033  
Progam Studi : Manajemen Pendidikan Islam  
Judul Penelitian : "Efektivitas Manajemen Tenaga Pendidik dan Kependidikan di MTs Cerdas Murni Pasar 7 Medan Tembung"

Benar telah melakukan Riset di MTs Cerdas Murni Tembung dari Tanggal 05 Agustus 2019 s/d 29 Agustus 2019.

Demikian surat keterangan ini diperbuat untuk dapat dipergunakan dengan sebaik-baiknya.

Tembung, 29 Agustus 2019  
Kepala Madrasah  
  
Sugilarian, S.Pd



## **DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

### **IDENTITAS**

Nama : Rahmad Putra Nasution  
Nim : 37144033  
Tempat/ Tanggal Lahir : Rantauprapat/ 19 February 1994  
Asal : jalan sirandorong, rantauprapat, kelurahan  
sirandorong, kec RantauUtara, Kabupaten Labuhanbatu  
Alamat : Jln karya Bakti

### **LATAR BELAKANG PENDIDIKAN**

1. Tahun 2007, Tamat SDN NO 112138, Kec. Rantau Utara
2. Tahun 2010, Tamat MTs Negeri 1 Kampung Baru, Rantau Utara
3. Tahun 2013, Tamat SMA Negeri 1 Rantau Utara
4. Tahun 2019, Mahasiswi Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan  
UIN-SU Medan, Jurusan Manajemen Pendidikan Islam, Semester  
VIII

## DOKUMENTASI PENELITIAN



Gambar 1. Gedung MTs Cerdas Murni Tembung



Gambar 2. Ruang kelas MTs Cerdas Murni Tembung



Gambar 3. Ruang Guru MTs Cerdas Murni Tembung



Gambar 4. Ruang Tata Usaha



Gambar 5. Foto dengan Kepala Sekolah



Gambar 6 . Wawancara dengan WAKA Bidang Kurikulum





Gambar 7. Wawancara Dengan Guru



Gambar 8. Wawancara dengan Staff tatausaha



Gambar 9. Proses Pembelajaran



Gambar 10. Keadaan siswa

**KEADAAN SISWA**  
**PERGURUAN ISLAM MTs CERDAS MURNI**  
**TAHUN PELAJARAN 2017 / 2018**

BLN / THN	KELAS VII			JUMLAH SISWA			KELAS VIII			JUMLAH SISWA			KELAS IX			JUMLAH SISWA			JUMLAH KESELURUHAN														
	LK	PR	JH	LK	PR	JH	LK	PR	JH	LK	PR	JH	LK	PR	JH	LK	PR	JH															
JULI	16	23	39	13	26	39	29	49	78	16	17	33	19	15	34	16	17	33	51	49	260	17	22	39	18	22	40	35	44	79	115	142	257
AGUSTUS	16	24	40	13	27	40	29	51	80	16	18	34	19	15	34	16	17	33	51	50	101	17	22	39	18	22	40	35	44	79	115	145	260
SEPTEMBER	16	24	40	13	27	40	29	51	80	16	18	34	19	15	34	16	17	33	51	50	101	17	22	39	18	22	40	35	44	79	115	145	260
OKTOBER	16	24	40	13	27	40	29	51	80	16	18	34	19	15	34	16	17	33	51	50	101	17	22	39	18	22	40	35	44	79	115	145	260
NOPEMBER	16	23	39	13	27	40	29	50	79	16	18	34	19	16	35	16	17	33	51	51	102	17	22	39	18	22	40	35	44	79	115	145	260
DESEMBER	16	23	39	13	27	40	29	50	79	16	18	34	19	16	35	16	17	33	51	51	102	17	22	39	18	22	40	35	44	79	115	145	260
JANUARI	16	23	39	13	27	40	29	50	79	16	18	34	19	16	35	16	17	33	51	51	102	17	22	39	18	22	40	35	44	79	115	145	260
FEBRUARI	16	23	39	13	27	40	29	50	79	15	18	33	19	16	35	16	17	33	50	51	101	17	22	39	18	22	40	35	44	79	114	145	259
MARET	16	23	39	13	27	40	29	50	79	15	18	33	19	16	35	16	17	33	50	51	101	17	22	39	18	22	40	35	44	79	114	145	259
APRIL																																	
MEI																																	
JUNI																																	

KEPALA MADRASAH

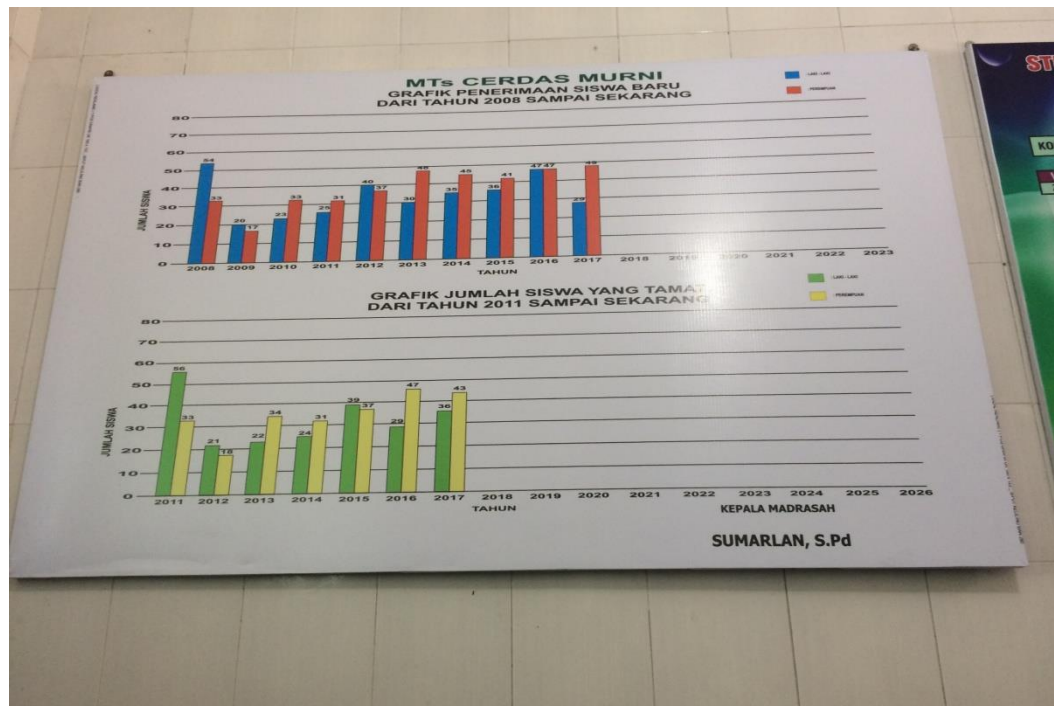
SUMARLAN, S.Pd

Gambar 11. Struktur Organisasi MTs Cerdas Murni Tembung



Gambar 12. Keadaan grafik penerimaan siswa baru





Gambar 13. Keadaan piala MTs Cerdas Murni Tembung

